

Univerzita Karlova v Praze,  
Pedagogická fakulta  
Katedra školní a sociální pedagogiky

# Projekt vzdělávacího kurzu pro sdružení Pionýr

-

Training course project for Pionýr

Autor: Jana Krotilová

Vedoucí práce: RNDr. Jan Žufan, Ph.D., MBA

Praha 2010

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením  
RNDr. Jana Žufana, Ph.D., MBA a že jsem citovala veškeré informační zdroje.

V Praze dne 8. 4. 2010

---

Podpis

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu práce RNDr. Janu Žufanovi, Ph.D., MBA za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytoval během zpracování této práce stejně jako za milou spolupráci a oporu. Dále chci poděkovat Pionýrskému vzdělávacímu Ústeckého kraje za vstřícný přístup, podporu a mnohé informace.

## OBSAH

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ANOTACE.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>1. ÚVOD.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>2. PIONÝR A VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>   | <b>8</b>  |
| 2.1. HISTORICKÝ PŘEHLED ORGANIZACÍ PIONÝRA .....   | 8         |
| 2.1.1. <i>Situace před rokem 1949.....</i>   | 8         |
| 2.1.2. <i>Období 1949 – 1950 : Pionýrská organizace Junáka .....</i>   | 8         |
| 2.1.3. <i>Období 1950 – 1968 : Pionýrská organizace Československého svazu mládeže (PO ČSM) .....</i>                                  | 9         |
| 2.1.4. <i>Období 1968 – 1970 : období samostatnosti.....</i>   | 11        |
| 2.1.5. <i>Období 1970 – 1989 : Jednotná organizace dětí a mládeže PO SSM (Pionýrská organizace Socialistického svazu mládeže).....</i> | 11        |
| 2.1.6. <i>Současný Pionýr.....</i>   | 12        |
| 2.2. PŘÍPRAVA VEDOUČÍCH V SOUČASNÉM PIONÝRU .....  | 13        |
| 2.3. SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ V PIONÝRU .....   | 14        |
| 2.4. ZAŘAZENÍ VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT PIONÝRA DO SYSTÉMU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....  | 19        |
| 2.5. PŘÍNOS VZDĚLÁVÁNÍ PRO VEDOUČÍHO .....   | 22        |
| 2.6. PŘÍNOS VZDĚLÁVÁNÍ PRO ORGANIZACI .....  | 22        |
| <b>3. PROJEKTOVÁ PŘÍPRAVA VZDĚLÁVACÍHO SEMINÁŘE.....</b>   | <b>24</b> |
| 3.1. PROJEKTOVÝ ZÁMĚR .....  | 24        |
| 3.2. ANALÝZA VÝCHOZÍ SITUACE .....   | 24        |
| 3.3. NÁVRH PROJEKTU .....  | 25        |
| 3.3.1. <i>Cíle vzdělávací aktivity.....</i>  | 25        |
| 3.3.2. <i>Účastníci.....</i>   | 26        |
| 3.3.3. <i>Obsah .....</i>  | 26        |
| 3.3.4. <i>Organizační formy.....</i>   | 30        |
| 3.3.5. <i>Metody výuky.....</i>  | 31        |
| 3.3.6. <i>Učební pomůcky a didaktická technika .....</i>   | 32        |
| 3.3.7. <i>Způsob ukončení vzdělávací akce.....</i>   | 33        |
| 3.3.8. <i>Lektoři.....</i>   | 33        |
| 3.3.9. <i>Organizační zajištění .....</i>  | 34        |
| 3.3.10. <i>Kalkulace ceny.....</i>   | 34        |
| 3.3.11. <i>Vedení dokumentace.....</i>   | 35        |
| 3.4. PILOTÁŽ .....   | 35        |
| 3.5. KOREKTURY.....  | 35        |
| 3.6. DEFINITIVNÍ PROJEKT .....   | 36        |
| 3.7. REALIZACE .....   | 36        |
| 3.8. PROJEKTOVÝ ADRESÁŘ.....   | 36        |
| <b>4. PROJEKT SEMINÁŘE „VEDU ODDÍL, TEDY JSEM“ .....</b>   | <b>37</b> |
| 4.1. PROJEKTOVÝ ZÁMĚR .....  | 37        |
| 4.2. ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE .....  | 37        |
| 4.2.1. <i>Záznamy PVC.....</i>   | 37        |
| 4.2.2. <i>Dotazníkové šetření:.....</i>  | 38        |
| 4.3. NÁVRH PROJEKTU SEMINÁŘE „VEDU ODDÍL, TEDY JSEM!“ .....  | 57        |
| <b>5. ZÁVĚR.....</b>   | <b>60</b> |
| <b>6. SENAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>   | <b>61</b> |
| <b>7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>  | <b>63</b> |
| <b>8. SEZNAM PŘÍLOH .....</b>  | <b>66</b> |

## **ANOTACE**

Tato diplomová práce seznamuje s vybranými kapitolami z oblasti vzdělávání v občanském sdružení Pionýr. Zamýšlí se nad zařazením vzdělávacích aktivit Pionýra do systému celoživotního učení. Jádrem práce tvoří pokyny pro tvorbu projektové přípravy vzdělávacího semináře krok za krokem. Následuje zpracování konkrétního návrhu projektu vzdělávacího semináře jako příkladu využití pokynů v praxi.

### **Klíčová slova**

Pionýr, projekt, systém vzdělávání, ATATA, další vzdělávání

## **ABSTRACT**

The thesis familiarizes readers with select chapters from the area of training and education within the civic organization Pionýr. It ponders inclusion of Pionýr training activities into the life-long education system. The paper's core consists of step-by-step guidelines for an educational seminar preparation followed by a presentation of an actual training seminar project proposal as an example of putting the guidelines to practical use.

## **Key words**

Pionýr, project, education system, ATATA, further education and training

## 1. ÚVOD

V České republice působí desítky větších či menších občanských sdružení a dalších organizací pracujících s dětmi a pro děti. Tato sdružení jsou prostředím, kde se děti setkávají s dospělými v neformálních situacích. Stejně jako v rodině a ve škole si dítě může najít svůj vzor i v zájmovém oddíle. Kvalitní a kvalifikovaní vedoucí jsou nejlepším vizitkou každého sdružení. Mě provází po většinu mého života Pionýr, druhá největší dětská organizace v ČR. Pravidelnou činnost během roku i zimní a letní tábory jsem měla moc ráda a tak jsem pokračovala i jako instruktorka a následně jako oddílová vedoucí. Pro každou z těchto funkcí je ve sdružení nutná kvalifikace. Pionýr má propracovanou metodiku vzdělávání svých dospělých a dospívajících členů. Do současnosti jsem prošla již třemi vzdělávacími kurzy (kromě kurzů instruktora a oddílového vedoucího jsem absolvovala ještě kurz člena rady) a několika doplňujícími vzdělávacími akcemi. Dle mého názoru je stále na tomto systému co zlepšovat a děje se tak průběžně dle možností sdružení a lidí v něm pracujících.

Ve své diplomové práci jsem se zaměřila na zjištění zájmu členů sdružení, konkrétně v Ústeckém kraji, o vzdělávání své a svých následovníků. Zajímalo mě, jaký mají vedoucí přístup ke vzdělávání v rámci Pionýra a jaký typ kurzů a s jakými parametry jim v současné nabídce chybí. Na základě vlastních zkušeností i odborné literatury z oblasti andragogiky jsem zpracovala přehled kroků a témat, jimiž je třeba se zabývat při přípravě jakékoli vzdělávací akce v Pionýru. Z tohoto přehledu jsem vycházela při tvorbě vlastního projektu zcela konkrétní vzdělávací akce. Cílem mé práce bylo zpracovat návrh projektu vzdělávacího semináře, konkrétně pro sdružení Pionýr, na základě analýzy současné nabídky vzdělávacích akcí, který bude moci sloužit jako předloha pro konání obdobných vzdělávacích akcí. Věřím, že seminář, který jsem navrhla, připravila a po té se ho snažila pilotně odzkoušet, dostatečně vyhovuje potřebám dnešního Pionýra.

## **2. PIONÝR A VZDĚLÁVÁNÍ**

### **2.1. Historický přehled organizací Pionýra**

#### 2.1.1. Situace před rokem 1949

Organizované volnočasové aktivity dětí se začaly rozvíjet teprve ve chvíli, kdy děti nějaký volný čas měly. Za Rakouska-Uherska zabrala dětem většinu času práce v průmyslu, zemědělství a v domácí výrobě. První organizací, která se začala věnovat dětem a mládeži (ačkoli byla původně určena dospělým), byl Sokol. Tento tělovýchovný spolek vznikl roku 1862. Dorostu se začal věnovat v 80. letech 19. století a v roce 1913 tvořily děti a mládež již více než jednu třetinu osob organizovaných v Sokole. Katolickou obdobou Sokola se stal počátkem 20. století spolek Orel. Rok 1911 je považován za rok vzniku českého skautingu, ovšem organizace Junák, která je dnes největší dětskou organizací v České Republice, byla oficiálně založena až v roce 1914. Předností Junáku byl propracovaný výchovný systém, zaměřující se na celou osobnost, nikoli jen tělesnou zdatnost jako tomu bylo v dříve zmíněných tělovýchovných spolcích. (Steiniger, 1975)

I. světová válka utlumila činnost všech dětských a mládežnických organizací. Po skončení války byla stále hojná dětská práce, ale postupně se činnost spolků obnovovala a vznikaly i organizace nové, například Zálesácká liga Československá, první woodcrafterská liga na evropském kontinentu. Také se do Československa dostalo Křesťanské sdružení mladých mužů neboli YMCA (Young Men's Christian Association) a Křesťanské sdružení mladých žen neboli YWCA (Young Women's Christian Association). Dále vznikaly charitativní a další spolky jako například Dorost Československého červeného kříže. Ve zvýšené míře pak vznikala i politicky zaměřená sdružení. II. světová válka přinesla násilné rozpuštění mnoha organizací, které se po válce ve většině případů opět obnovovaly. Organizace Sokol, Junák i Orel opět sdružovaly děti a mládež a vedle nich vznikla organizace nová, a to Svaz české mládeže (SČM). Do SČM vstoupil Junák jako kolektivní člen v roce 1945. Toto spojení přineslo mnoho sporů. Při hledání cesty, jak vytvořit fungující dětskou socialistickou organizaci dospěli představitelé SČM k názoru, že není možné ji vytvořit reformou skautského hnutí. Postupně začala převládat myšlenka nové dětské organizace pionýrského typu.

#### 2.1.2. Období 1949 – 1950 : Pionýrská organizace Junáka

Již v roce 1948 započaly přípravy vzniku pionýrské organizace. V Pražském, Bratislavském, Prešovském a také v Ústeckém kraji (konkrétně v Ústí nad Labem a v Dolním Jiřetíně u Mostu) bylo založeno několik pokusných oddílů a zorganizováno několik letních táborů. Na jednání



Ústředního výboru Komunistické strany Československa (ÚV KSČ) dne 8. 9. 1948 byl schválen název **Pionýrská organizace Junáka** (dále jen POJ). Dále ústřední výbor ustanovil komisi pro budování POJ, která měla vypracovat statut nové organizace a zajistit její uvedení do praxe.

Činnost nejen této komise vyústila ve slučovací konferenci mládeže v dubnu roku 1949, kde byla Pionýrská organizace Junáka oficiálně založena. Za datum vzniku se ustanovil 24. duben, svátek svatého Jiří. Nyní již měla POJ celostátní působnost a členská základna se pohybovala v tisících. Skupiny a oddíly mohli zakládat pouze členové SČM pověřeni krajským výborem SČM, a to pouze podle směrnic daných jim ústředím Junáka.

### 2.1.3. Období 1950 – 1968 : Pionýrská organizace Československého svazu mládeže (PO ČSM)

V roce 1950 na I. sjezdu Československého svazu mládeže (dále jen ČSM) došlo ke změně názvu a z Pionýrské organizace Junáka se stává jednotná Pionýrská organizace ČSM. Činnost Junáka byla ukončena. Další samostatné dětské organizace postupně zanikly také. ČSM se měl podílet na všestranné socialistické výchově co největšího počtu dětí. Stále jasnější byla podobnost se sovětskou pionýrskou organizací. Poznatky o sovětském modelu přivázely delegace členů ČSM. Dále je šířil tisk, filmy i pedagogická literatura.

Struktura této jednotné organizace byla úzce svázána se školou. Pionýři jedné školy tvořili jednu pionýrskou skupinu, pionýři jedné třídy tvořili jeden oddíl. Vedoucími se zčásti stávali učitelé. „Přineslo to na mnoha místech potřebné zázemí, ale současně tím organizace ztratila mnoho přirozených spojitostí... Vedoucími oddílů, vzhledem k jejich nedostatku a chybějící soustavě řádné přípravy, bývaly i starší děti (z 8.-9. tříd) a středoškoláci. Pro třídní, kteří měli garantovat své oddíly, to byla často nepřitažlivá starost navíc. Nebylo úplně jasné, co vlastně dělat.“ (Krtička, Bělohávek, 2008)

Současně vznikla soustava tzv. Domů pionýrů a mládeže, což byla státní zařízení pro rozvoj zájmové činnosti. Šlo o strukturu středisek pro využití volného času, která vlastně funguje (pod obměněnými názvy) dodnes a mnoho států Evropy ji obdivuje. „Domy pionýrů a mládeže u nás byly od počátku koncipovány jako zařízení otevřená, přístupná všem dětem a mladým lidem pro dobrovolnou účast na zájmových aktivitách. Pro citlivost k osobnosti dítěte byly ve své době vysoce oceňovány také západními pedagogy.“ (Pávková, 2008)

V roce 1960 byly vydány „Zásady systému školení pracovníků PO ČSM“. Tato školení byla řízena okresními výbory ČSM a jejich pionýrskými radami ve spolupráci s Domy pionýrů a mládeže, kde školení probíhala. Jak uvádí Bém (Bém, 1962), vedoucí byli připravováni v politické a organizátorské oblasti a pracovali s výchovným programem „Co má znát a umět

pionýr“. Nejzákladnější formou byl tzv. kroužek znalostí nastávajících vedoucích PO ČSM. V něm se mladí lidé připravovali politicky, odborně i prakticky na práci s dětmi. Po absolvování kroužku dostali pověření k vedení pionýrského oddílu. Druhou formou byly semináře pionýrské práce I. a II. ročník, ve kterých vedoucí získávali „Znalosti pionýrského vedoucího (ZPV) I., II. a III. stupně“. V 50. letech byl pohyb členské základy vzrůstající. Z počátku měli pionýři jít příkladem ostatním dětem, záhy však převládl důraz na masovost organizace. Členská základna se rychle rozšiřovala, jak ukazuje následující tabulka sestavená dle údajů z Pionýrské encyklopedie (Svatoš, 1978).

Tabulka č.1 - Členská základna pionýrské organizace ČSM

| ROK        | POČET ČLENŮ   |
|------------|---|
| 1949 (POJ) | 10 000  |
| 1950       | 146 000   |
| 1955       | 600 000 (tj.55 % žáků)                                      |
| 1958       | 962 000 (tj.78 % žáků)                                      |
| 1960       | 1 229 000 (tj.86 % žáků pionýrského věku)<br>386 000 jisker |
| 1962       | 1 340 000 pionýrů<br>532 000 jisker                         |

Rychlý nárůst přinášel i nevýhody. Bylo třeba velkého množství vedoucích skupin a oddílů. Ti se často rekrutovali z řad 17.-19. letých, kteří neměli ještě potřebné zkušenosti. Nedařilo se také všechny včas proškolit ani v základech. Například v roce 1953 prošli základním školením pouze 3/5 skupinových a přes 1/3 oddílových vedoucích. (Čmolík, 1979)

Možná i díky zpomalení růstu členské základy po roce 1960 se začalo více dbát na obsahovou stránku činnosti oddílů. Prosazovala se větší rozmanitost nabídky aktivit, což mělo vést k větší atraktivitě pionýrské organizace i ČSM. „Už v roce 1964 proběhla Vědecko-metodická konference k dalšímu rozvoji pionýrského hnutí. V jejím jednání se promítly i nové poznatky pedagogiky volného času, psychologie a sociální psychologie, stejně tak i praktické poznatky zkušených vedoucích. Závěry konference mj. odmítly tuhý centralismus, formální masové akce a doporučily vycházet vstříc zájmům dětí, umožnit vznik oddílů a skupin mimo školy... Důležitý byl názor, že požadovaný masový vliv organizace na děti není dán členstvím (v řadě míst pouze formálním), ale především přitažlivostí života pionýrských oddílů a skupin.“ (Krtička, Bělohávek, 2008)

#### 2.1.4. Období 1968 – 1970 : období samostatnosti

V roce 1968, v duchu tehdejších celonárodních politických a společensko-kulturních tendencí, byla ustavena samostatná organizace Pionýra vycházející z ideálů demokratického socialismu. Břežnové zasedání Ústřední rady PO ČSM také odsoudilo nespravedlivé postupy vůči Junákům v minulosti a požádalo o plnou rehabilitaci postižených osob. (Černá, Bělohávek, 2001). V listopadovém čísle časopisu Vedoucí Pionýrů se psalo: *„Dne 21. října, několik minut po čtrnácté hodině, odevzdal ministr vnitra Jan Pelnář dvoje důležité oranžové desky do rukou představitelů obou našich organizací. Oldřich Kryštofek a dr. Rudolf Plejnar převzali v těchto deskách schválené a potvrzené stanovy dětských organizací – Pionýra a Junáka. Od 21. října 1968 tedy jsme i úředně. Nic nám již nebrání ukázat, co v nás je a co dokážeme.“* Kromě autonomie bylo další důležitou novinkou umožnění členství dospělým, neboť do této doby byli členy jen děti do 15 let. Program vyzdvihl dobrovolnost členství a nezávislost na školních zařízeních. Profesionální vedoucí pionýrských skupin přešli jako zaměstnanci k organizaci. Do budoucna se počítalo s modernizací výchovného systému tak, aby byl přitažlivější pro děti a aby více naplňoval jejich potřeby. V této době měl český Pionýr 180 000 členů, Pionýrská organizace Slovenska 170 000 členů a samostatný československý Junák asi 70 000 členů. (Svatoš, 1978).

Po obsazení Československa vojsky spojeneckých armád v srpnu 1968 situace v organizaci znovu odrážela celkové, tentokrát výrazněji politické, změny ve společnosti. Během tzv. normalizace byl na Českou radu Pionýra (ČRP) vyvíjen tlak, docházelo i k účelovým výměnám představitelů organizace, a to proto, aby byl přijat požadavek předsednictva ÚV KSČ na znovusjednocení organizace dětí a mládeže. A tak byl Pionýr stejně jako Junák a další organizace v roce 1970, kdy bylo rozhodnuto o budování jednotného Socialistického svazu mládeže, zrušen.

#### 2.1.5. Období 1970 – 1989 : Jednotná organizace dětí a mládeže PO SSM

##### (Pionýrská organizace Socialistického svazu mládeže)

9.-11. listopadu 1970 se v Praze konala celostátní ustavující konference SSM a PO SSM za účasti 900 delegátů. Byly zde přijaty: programové prohlášení SSM, programové a organizační zásady Pionýrské organizace, a stanovy. (Syndikát novinářů ČR, 2008) Členská základna se v tom roce pohybovala okolo 511 000 členů. O dva roky později stoupl počet členů PO SSM na 869 174 členů. Jelikož členství v PO SSM bylo omezené horní věkovou hranicí 15 let, nemohli být vedoucí a členové rad všech úrovní členy organizace, pro kterou pracovali. Přitom bylo těchto pracovníků v roce 1972 přes 60 tisíc a v roce 1975 už přes 115 tisíc.

Významná část oddílů byla opět při školách. Vedoucími skupin se stávali zaměstnanci školství, kteří podléhali ředitelům škol. Jistou výhodou však přineslo zvýšení nároků na přípravu a vzdělávání lidí pracujících s dětmi a mládeží. Domy Pionýrů a mládeže zajišťovaly kromě řady kroužků pro děti i odbornou přípravu vedoucích, která je vybavovala množstvím dovedností. Zvyšovat svou kvalifikaci byla jedna z povinností vedoucího, avšak záleželo na jeho zájmu, do jaké míry se vzdělávacích akcí zúčastňoval. Systém přípravy pionýrských pracovníků byl důkladněji a komplexněji rozpracován. „Jeho charakteristickým rysem je jednotnost a diferencovanost. Jednotnost spočívala v tom, že jeho obsah je závazný pro pionýrskou organizaci v celé ČSSR, diferencovanost v tom, že na jednotlivé funkční kategorie (např. oddílové vedoucí, vedoucí skupin, členy rad) jsou kladeny diferencované požadavky. ... Obsah přípravy v jednotlivých funkčních kategoriích zahrnuje část politickou, odbornou a část pedagogicko-psychologickou.“ (Svatoš 1978)

Výkon jednotlivých funkcí byl podmíněn příslušnou kvalifikací. Instruktoři (ve věku 14 až 18 let) měli povinnou zkoušku instruktora, vedoucí oddílu starší 18 let museli mít buď také splněnou zkoušku instruktora, nebo tzv. minimum. Další funkce vyžadovaly, ať už povinně nebo dobrovolně, kvalifikaci III., II. či I. stupně, přičemž I. stupeň byl nejobtížnější a byl povinný až od úrovně tajemníků OV SSM pro PO. Pro přípravu ke zkouškám sloužily jednak pro tento účel vydávané příručky, a jednak samotné vzdělávací kurzy. Uplatňovaly se tři typy kurzů a to průběžné (několik menších setkání během celého roku), internátní (1 a více-týdenní) a kombinované (průběžná příprava doplňovaná třídenními soustředěními).

#### 2.1.6. Současný Pionýr

O obnovení samostatného Pionýra bylo rozhodnuto na mimořádné konferenci pionýrských pracovníků dne 20. ledna 1990 v Brně. Organizace vyšla z tradic pionýrského hnutí a navázala na činnost oddílů a skupin. Konference schválila tři základní dokumenty: Prozatímní programové prohlášení, Statut Pionýra a Postup Pionýra do celostátní konference pionýrských pracovníků.

„Cílem bylo osamostatnit se od SSM a vytvořit vlastní materiálně-technickou základnu pro další činnost oddílů a skupin. Za nejnaléhavější úkol označila ozdravení života Pionýra, z něhož je třeba odstranit vše, co je formální a co se přežilo. Dále stanovila cíl - prosadit rovnoprávné postavení organizace Pionýr mezi společenskými organizacemi a v celé společnosti a obnovit na nových základech spolupráci se všemi organizacemi a institucemi, které mohou být dětem prospěšné.“ (Krtička, Bělohávek, 2008)

## 2.2. Příprava vedoucích v současném Pionýru

Od roku 1990 existuje systém přípravy vedoucích, který stanovuje osnovu základního vzdělání pro přímou práci s dětským kolektivem. V rámci tohoto systému pak existovaly kurzy, které se zabývaly vzděláváním konkrétních odborností. Než došlo ke sjednocení a ustálení systému přípravy, byla příprava vedoucích zajišťována jednotlivými pionýrskými skupinami. V roce 1993 proběhl republikový kurz lektorů, kde jeho účastníci deklarovali, že „Systém přípravy vedoucích je chápán jako základní osa dobrého fungování sdružení a je stanoven jako povinný.“ (Krtička, Bělohávek, 2008)

Od roku 1995 se konají mezinárodní dílny vedoucích, které umožňují výměnu zkušeností a netradiční formou se na nich vzdělávají vedoucí dětských kolektivů v aktuální problematice práce s dětmi a mládeží. Příklady ústředních témat mezinárodních dílen: Public Relations, motivace činnosti, efektivní komunikace nebo drogová problematika.

V roce 1996 byla rozhodnutím České rady Pionýra vytvořena Směrnice o vzdělávání. V ní byly stanoveny cíle vzdělávání vedoucích a popsána vzdělávací soustava. Sjednotily se vzdělávací okruhy pro školení vedoucích v celém sdružení. Těchto okruhů je sedm, a to: 1. Pionýr, 2. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, 3. první pomoc, 4. práce s dětským kolektivem, 5. základy pedagogiky a sociální psychologie, 6. propagace činnosti a spolupráce s veřejností a 7. základy hospodaření.

V roce 1999 získalo sdružení Pionýr akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) pro kurzy vedoucích dětských kolektivů (dále jen VDK) a kurzy zdravotníků zotavovacích akcí (dále jen ZZA). V roce 2000 pak získalo další akreditaci MŠMT pro kurzy hlavních vedoucích táborů (dále jen HVT) a hospodářů neziskového sektoru (Hospodář – účetní). Pro větší flexibilitu musela vzniknout vzdělávací centra v dalších šesti vybraných krajských městech (Praha, Brno, České Budějovice, Jihlava, Liberec a Zlín). Ústřední pionýrské vzdělávací centrum (ÚPVC) se nadále snažilo o akreditaci dalších kurzů včetně kurzů rekvalifikačních. Na kraje se tak přenesla praktická realizace kurzů. Po roce vznikla **pionýrská vzdělávací centra** (dále jen PVC) i v ostatních krajských organizacích Pionýra. Předním úkolem bylo vyškolit zejména hlavní vedoucí letních táborů, neboť letní táborová činnost je jedním ze základních stavebních kamenů pionýrských oddílů. V čele každého PVC stanul garant, který ověřuje a stvrzuje splnění kurzů.

V roce 2001 absolvovalo kurz HVT 816 vedoucích. Další stovky se pak zapsaly do kurzů VDK a kurzu instruktorů. Kurz podvojného účetnictví pro hospodáře a revizory krajských organizací Pionýra absolvovalo 42 členů sdružení. I pro funkcionáře sdružení byla zavedena povinná kvalifikace pro výkon volených a jmenovaných funkcí (označována jako JA), kterou

musí příslušný zvolený člen rady projít do roka od zvolení do této funkce. Splnění této podmínky je důležitým předpokladem pro zlepšení práce orgánů sdružení.

Z výročních zpráv sdružení jsem vybrala několik čísel. V roce 2004 proškolil Pionýr v 82 kurzech 1499 vedoucích. V roce 2006 to bylo celkem 88 vzdělávacích kurzů, jichž se účastnilo 764 vedoucích a instruktorů. Rok 2007 přinesl 72 kurzů se 1215 účastníky. Počty kurzů závisí na poptávce pionýrských skupin. Počty účastníků kurzů jsou dost proměnlivé. Jsou převážně dány počtem nově příchozích dospělých a také počtem členů oddílů, kteří dosáhli věkové hranice pro plnění kurzů.

Bém v závěrečném slovu své knihy Pionýrský vedoucí také píše: „Je možné, že když jste se rozhodovali vést pionýrský oddíl, ani jste si dobře neuvědomovali, že je to náročný úkol být dobrým vedoucím. Vyžaduje to často odřeknout se mnoha hodin volného času ve prospěch oddílu, je nutno neustále se učit, hledat nové formy a metody práce.“ (Bém, 1962) I dnes po necelých 50 letech je tento požadavek více než aktuální. Stále méně dospělých je ochotno věnovat svůj volný čas a energii cizím dětem. Snad i pro malý počet ochotných vedoucích členská základna vytrvale klesá.

### **2.3. Systém vzdělávání v Pionýru**

Vzdělávání v Pionýru se řídí Směrnicí pro přípravu a vzdělávání v Pionýru ze dne 26.11.2005, vedenou v rejstříku vnitřních směrnic pod označením 11/2005 RVS (dále jen „směrnice“).

Kromě směrnice jsou součástí pomyslného balíku dokumentů ke vzdělávání v Pionýru i Poznámky k přípravě dospělých, které jsou jakýmsi úvodem do andragogiky. Samotná směrnice byla vytvořena pracovní skupinou ČRP jako jeden z klíčových dokumentů v době, kdy se tvořila nová organizace. Prošla připomínkovým řízením a byla schválena Českou radou Pionýra poprvé roku 1996. Novelizována byla v roce 2002. V současnosti je platná směrnice z roku 2005.

Preambule směrnice ozřejmuje chápání přípravy vedoucích. Klade důraz na uplatnění každého člena podle jeho možností a schopností, na zabezpečení vzdělávání i výchovy stejně jako opory v práci členů. Příprava vedoucích se orientuje na postupný rozvoj celé osobnosti a měla by vést k chápání spoluodpovědnosti za chod a příjemnou atmosféru sdružení.

Pionýr zajišťuje kvalifikaci svých členů nejen s platností uvnitř sdružení, ale nabízí i kurzy realizované na základě pověření MŠMT o organizování rekvalifikačních kurzů, respektive oprávnění od institutu dětí a mládeže MŠMT. Kurzy jsou otevřeny i pro nečleny sdružení. Tuto možnost využívají převážně lidé (např. rodiče), kteří chtějí jezdit s oddílem pouze výjimečně, třeba jen na tábory. Pionýr totiž vyžaduje, aby každý, kdo přímo pracuje s dětmi na pionýrských akcích, byl proškolen alespoň takzvaným Pionýrským minimem. To je považováno za vstupní kvalifikaci, kterou musí splnit všichni dospívající i dospělí členové sdružení. V podstatě se jedná o ekvivalent proškolení pracovníka před zahájením činnosti, které je dáno zákoníkem práce.

Další kvalifikační stupně s platností pouze ve sdružení Pionýr jsou:

#### 1. Základní – výchozí stupeň:

- **kvalifikace instruktora** (kurz KI): Pro členy ve věku od 15 do 18 let. Platí bez časového omezení.

- **kvalifikace oddílového vedoucího** (kurz KOV): Pro členy starší 18 let. Platí bez časového omezení.

- **kvalifikace pro výkon volených a jmenovaných funkcí** (Kurz JA): Pro členy starší 18 let. Platí bez časového omezení. Dále se člení podle konkrétních funkcí (člen rad, vedoucí pionýrské skupiny, hospodář-ekonom, revizor, garant PVC)

#### 2. Odborná: (Směrnice bod 2.2.1.3)

Zahrnuje hlubší a specializovanou přípravu a to dle potřeb a zaměření jednotlivých článků sdružení nebo sdružení jako celku.

- **pracovník pionýrských táborů:** zaměřenou na specifickou problematiku činnosti na táborech (vodácké kurzy, lyžařský instruktor, práce s nástroji, školení řidičů motorového vozidla, speciální příprava hospodářů, hygienické minimum a podobně);

- **vedoucí zájmových oddílů:** specializované oddíly střelecké, vodácké, extrémních sport;

- **lektor:** je určena pro osoby, které vykonávají funkci lektora. Obsah poskytuje vědomosti a dovednosti z metodiky lektorské činnosti. Cílem je zajištění základních odborných znalostí a dovedností pro kvalitní a úspěšný výkon této funkce.

### 3. Rozšiřující:

Příprava uskutečňovaná pomocí seminářů, výměn zkušeností, setkání s odborníky a metodické přípravy na PS. Je zaměřena především na rozšiřování a prohlubování znalostí a dovedností. Tento stupeň přípravy může být rozhodnutím příslušné organizační jednotky předepsán jako povinný k výkonu některé funkce.

Kvalifikace s obecnou platností jsou:

- **Vedoucí dětského kolektivu** (kurz VDK): Plná kvalifikace pro přímou práci s dětmi, jejíž součástí je praxe. Je časově omezena na 3 nebo 5 let (podle stupně kvalifikace).

- **Zdravotník zotavovací akce** (kurz ZZA): Kvalifikace pro všechny, kteří zajišťují zdravotní zabezpečení akcí. Je časově omezena na 3 roky. Větší finanční náročnost je dána výcvikem záchrany tonoucího v bazénu, který je součástí kurzu ZZA.

- **Vedoucí zotavovací akce dětí a mládeže:** Kvalifikace pro všechny, kteří zajišťují prázdninovou činnost. Podmínkou je předešlé splnění kvalifikace vedoucího dětského kolektivu.

- **Hospodář - účetní v občanském sdružení:** Kvalifikace pro všechny, kteří zajišťují ekonomicko-účetní část činnosti. Platnost kvalifikace není časově omezena, ale předpokládá se průběžné samostudium.

- **Hlavní vedoucí dětského tábora:** (kurz HVT): Kvalifikace pro všechny, kteří vykonávají funkci hlavního vedoucího tábora.

Tento typ kurzů je využíván mnohem méně nežli předešlý. Zájem lidí mimo sdružení je malý a členové Pionýra volí raději časově méně náročnou kvalifikaci s platností pouze uvnitř sdružení. Výjimku tvoří kurz zdravotníka, který se koná téměř každý rok, ačkoli je finančně nejnáročnější.

Druhá část směrnice se zabývá organizační stránkou vzdělávání. Definiuje základní podmínky existence a povinnosti PVC. Důležitou osobou je **garant PVC**, který zodpovídá za organizaci kurzů v kraji. Mezi jeho povinnosti spadá sestavování vzdělávacího plánu, zajištění vedoucích



kurzů, péče o zázemí PVC (školící místnost) a vybavení (např.: projektor) a účast na školení pro guaranty. **Sbor garantů** je podstatným orgánem, který má pravomoc navrhopat změny v akreditovaném vzdělávání a posuzovat návrhy na změnu v systému přípravy (tedy změnu směrnice). Na každém PVC působí zpravidla již ustálený **lektorský sbor**, jehož členové jsou buď pionýři, nebo dlouhodobí spolupracovníci Pionýra. Výběr lektorů zajišťuje vedoucí vzdělávací akce dle obsahu a zaměření kurzu. **Vedoucí vzdělávací akce** je člověk odpovědný také za zdárný průběh celé akce od stanovení cílů po zpracování závěrečné zprávy včetně vyúčtování a dokumentace akce.

Směrnice dále upravuje typy přípravy, formy vzdělávacích akcí, dokumentaci a stanovuje podmínky ověřování a osvědčování. Směrnice uvádí čtyři typy přípravy, a to:

- průběžná (několikrát v roce),
- internátní (týdenní pobyt),
- kombinovaná (kombinace předešlých),
- samostudium.

O formě vzdělávací akce rozhoduje její organizátor. Měla by v dostatečném rozsahu začlenit jak teoretické poznatky, tak praktické dovednosti s důrazem na aktivní zapojení účastníků. Nejčastěji využívanou formou vzdělávacích akcí je kurz. **Kurz** definuje směrnice jako monotematickou vzdělávací akci kratší než týden. Dále je možné kurzy rozdělit na:

(směrnice 3.3.5b)

- víkendové (zpravidla trvají od pátku do neděle),
- týdenní (v průběhu pracovního týdne),
- denní (po celý den či jeden půlden),
- večerní (ve večerních hodinách),
- dálkové (účastníci přijíždějí pouze za účelem konzultací),
- korespondenční (které řeší přípravu formou dopisovou či e-mailovou),
- rekreační (spojené s rekreačními pobyty).

Další formou jsou **semináře**. „Semináře jsou zvláštním druhem přípravy. Mohou být na delší časové období i pouze na jednu hodinu. Výstupem semináře zpravidla není zkouška a po jeho absolvování se zpravidla vydávají pouze osvědčení o účasti. Seminář je vždy monotematickou záležitostí.“ (směrnice 3.3.5c) Nejméně využívanou formou díky velké časové i organizační náročnosti je **škola**. Školou rozumíme vzdělávací akci zpravidla týdenní, která má ucelený charakter a je možné během ní získat jednu či více kvalifikací. (směrnice 3.3.5a)

Vyvrcholením vzdělávacích akcí je ověřování znalostí dané zkušební řádem, který je přílohou směrnice. Garant PVC je oprávněn vystavovat účastníkům kvalifikační průkazy (zaznamenávají se do něj informace o všech dosažených kvalifikacích), osvědčení o kvalifikaci z příslušného kurzu nebo potvrzení o absolvování semináře (nebo i kurzu, není-li možno potvrdit absolvování kurzu do kvalifikačního průkazu) (směrnice 3.4). Povinností vedoucího vzdělávací akce je vést pečlivou dokumentaci. Jednak je to kniha kurzu a ekonomická a účetní část, a jednak to je dokumentace zkoušek (protokol o konání zkoušky, osobní složky absolventů a přehled vydaných osvědčení). Písemná dokumentace je v originále uschována příslušnou PVC, seznam účastníků s výsledky zkoušek a s čísly vydaných osvědčení se zasílá na ÚPVC. (směrnice 3.5)

Pro každý kvalifikační stupeň je dán i konkrétní obsah. Jak jsem již zmínila v kapitole 2.2., existuje sedm vzdělávacích okruhů pro základní stupeň: Pionýr, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, první pomoc, práce s dětským kolektivem, základy pedagogiky a sociální psychologie, propagace činnosti a spolupráce s veřejností, základy hospodaření. V rozšiřujících i odborných kvalifikačních stupních se již počítá se znalostmi a dovednostmi získanými v základním stupni, obsah je tedy zaměřen na další, specializovaná témata (například: systém práce a řízení, právo, daňová problematika, vzdělávání dospělých, hygiena stravování atd.)

Třetí část směrnice se týká obecných ustanovení, která umožňují uznání kvalifikace. Jednou možností je doložení kvalifikace, která byla získána v jiném sdružení pracujícím s dětmi a mládeží, pokud se shoduje její obsah. Dále se kvalifikace uznává „Absolventům nebo studentům učilišť, středních, vyšších odborných a vysokých škol, dále absolventům odborných kursů, cvičitelům, trenérům, ... To vše však pouze v případě, kdy příslušné odborné vzdělání pokrývá rozsah požadavků stanovených na kvalifikaci v rámci sdružení Pionýr.“ a „Absolventům FTVS UK, pedagogických fakult oboru TV, středních pedagogických škol a vyšších odborných škol specializace tělesná výchova se uznávají některé podmínky u dané specializace vedoucího zájmového oddílu. Podobně se postupuje u ostatních specializací, například u absolventů vysokých škol přírodovědného směru, středních pedagogických škol s příslušným volitelným předmětem - specializací, absolventů LŠU a lidových konzervatoří, dlouhodobých kursů atd.“ (směrnice 5.2). O uznání kvalifikace vždy rozhoduje garant PVC.

Čtvrtá, závěrečná část, pak stanovuje termín nabití účinnosti a upravuje možnosti změny v dokumentu a to tak, že: „Směrnice pro přípravu a vzdělávání ve sdružení Pionýr je závazný dokument pro systém přípravy a vzdělávání v Pionýru. Případné změny či doplnění této směrnice podléhají schválení Českou radou Pionýra.“ (směrnice 8.1)

## 2.4. Zařazení vzdělávacích aktivit Pionýra do systému celoživotního učení

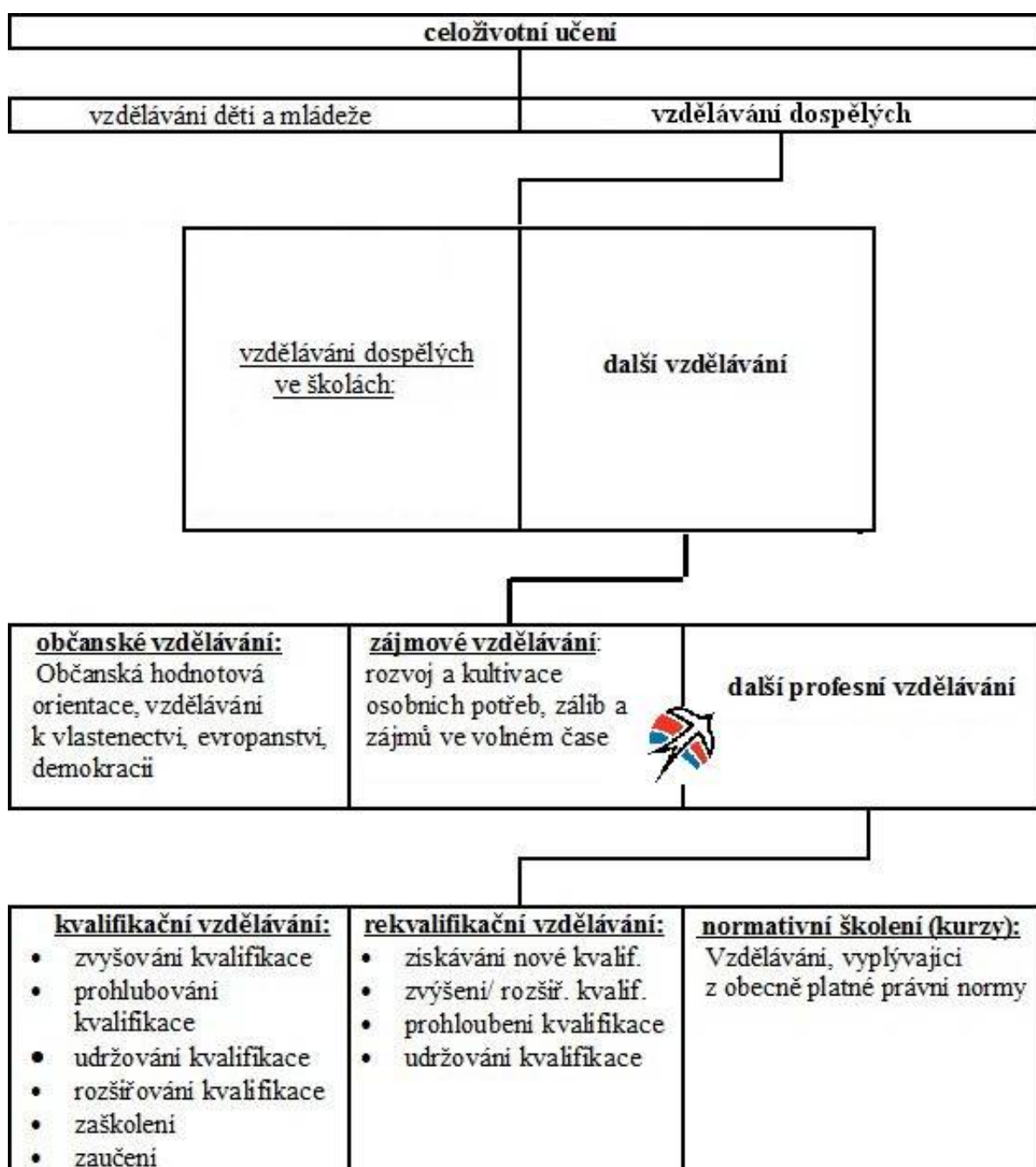
Vzdělávací akce, jak jsem je popsala, jsou určeny pro dospívající a především dospělé členy Pionýra. Vzděláváním dospělých se zabývá vědní disciplína zvaná andragogika. Přesná definice zní: „Andragogika je vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých.“ (Beneš, 2003) Vzdělávání zpravidla členíme do tří etap - předškolní výchova, školní vzdělávání a vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých nastupuje po ukončení systematického vzdělávání, po vstupu do praktického života. V rámci celoživotního učení zahrnuje vzdělávání dospělých rozsáhlý časový úsek, týká se nejdelšího životního období člověka. (Průcha, 2009) Vzdělávání dospělých můžeme dále rozdělit na institucionalizované, které se odehrává ve školách - nejčastěji školách vysokých a vyšších odborných, a na další vzdělávání. Toto velmi obecné pojmenování zastupuje tři typy vzdělávání dospělých odehrávající se v jiném prostředí. Prvním z nich je **občanské vzdělávání**. Česká odborná literatura s tímto termínem prakticky nepracuje. Domnívám se, že následující schéma (obr. č. 1) je převzato ze zahraničí. V našich podmínkách nevím o tom, že by se realizovaly nějaké vzdělávací kurzy zaměřené na občanství, vlastenectví či evropanství. Druhým, pro mě srozumitelnějším typem vzdělávání dospělých je vzdělávání zájmové. „**Zájmové vzdělávání** je souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních a dalších systematických, ale i jednorázových činností a aktivit, směřujících k účelnému a efektivnímu naplnění volného času a umožňujících získat vědomosti a dovednosti mimo organizovanou školní výuku“ (Bílá kniha, 2001) Jedná se o velmi široký okruh témat, který je tak různorodý, jako jsou zájmy a potřeby lidí. „Navzdory velmi výrazné diverzifikaci ... lze identifikovat některé charakteristiky, které je možno považovat za univerzálně aplikovatelné. Pro zájmové vzdělávání je typická především:

- saturace individuálních zájmů;
- orientace do sféry volného času;
- svoboda výběru a dobrovolnosti účasti;
- pestrost obsahu;
- převažující neutilitární zaměření;
- otevřenost přístupu;
- aktivita účastníků.“ (Průcha, 2009)

Zájmové vzdělávání se stalo dobrým obchodním artiklem a je často nabízeno v různých typech organizací - (neziskové organizace, komerční vzdělávací instituce i školy a školská zařízení).

Třetím typem vzdělávání dospělých je **další profesní vzdělávání**, označované také jako podnikové či firemní vzdělávání. „Podnikové vzdělávání je souhrnem vzdělávacích aktivit zajišťovaných podnikem se záměrem doplnit (rozšířit, prohloubit, zvýšit) nebo změnit kvalifikační strukturu pracovníků a odstranit tak rozdíly mezi aktuální kvalifikací pracovníků a požadavky, které na ně klade výkon pracovních činností.“ (Průcha, 2009) Podle zaměření pak můžeme profesní vzdělávání ještě dále třídit tak, jak to lze vidět na obr. č. 1.

Obrázek č. 1 - upraveno podle Průchy, 2009



Kam tedy zařadit vzdělávací akce Pionýra? Znak Pionýra jsem umístila do obrázku na pomezí zájmového a profesního vzdělávání jako vizualizaci pravděpodobného zařazení. Dosud realizované základní kurzy spadají spíše do kategorie profesního vzdělávání, neboť absolventa tento kurz kvalifikuje pro výkon konkrétní funkce a bez něj nemůže danou funkci vykonávat, tedy alespoň ne v rámci Pionýra. Rozšiřující vzdělávací akce, které prozatím nepronikly do běžné praxe pionýrských skupin, by zcela jistě spadaly pod zájmové vzdělávání. Takové kurzy a semináře nejsou podmínkou pro vedení oddílu, ale spíše jakousi odměnou pro vedoucí. Měli by nabídnout vedoucím možnost rozvíjet své dovednosti a schopnosti, které uplatní při své práci s dětmi v oddíle.

Vzdělávání v Pionýru má svá specifika, která podporují jeho zařazení na pomezí profesního a zájmového vzdělávání. „Typické pro vzdělávací aktivity v Pionýru je to, že se odehrávají ve volném čase účastníků. Z toho plynou některé nevýhody. Lidé jsou často po výkonu svého běžného zaměstnání unaveni. Jejich časové možnosti jsou omezené (víkend, odpoledne, podvečer). Organizátoři jsou často limitováni improvizovaným materiálním zázemím a finančními možnostmi. Výhodou oproti tomu je relativně vysoká míra dobrovolnosti při účasti na podobných akcích. S tím souvisí i přiměřená úroveň motivace. Systém přípravy a vzdělávání se neodehrává v profesionálním prostředí, stále je v pohybu, vyvíjí se. Z toho se mnohdy odvíjejí rozdílná očekávání účastníků, organizátorů i lektorů. Pres všechna uvedená specifika ve sdružení Pionýr platí obecné zásady vzdělávání dospělých:

- partnerství: lektor a účastník jsou rovnoprávní partneři. Třebaže se jejich role výrazně liší, nejde o vztah podřízenosti a nadřízenosti;
- aktivita účastníka: ...využití potenciálu účastníků (jejich vzdělání, zkušenosti, praxe). Mohou se aktivně podílet na podobě výuky. Tím mimo jiné podpoříme jejich motivaci k učení;
- přiměřenost: volíme cíle, metody a formy vzdělávání přiměřené věku a individualitě účastníků;
- názornost: většina dospělých má už učební návyky oslabeny. Názorností podporujeme jejich oživení. ... smyslové vjemy mají zásadní vliv na poznávací procesy.
- systematičnost: ... Poznatky předkládané jasným a přehledným způsobem, utříděné do systému zvyšují efektivitu výuky.“ (Rampouchová, 2006)

## 2.5. Přínos vzdělávání pro vedoucího

Jak jsem již uvedla v předchozích kapitolách, je rozdíl mezi dosud pořádanými kurzy s kvalifikační funkcí (tradiční kurzy) a kurzy a semináři rozšiřující přípravy vedoucích. Dotazníkové šetření (kapitola 4.2.2), které jsem provedla mezi vedoucími Pionýra v Ústeckém kraji, ukazuje, že vedoucí považují dosud absolvované kurzy za přínosné jak pro osobní rozvoj (87% dotázaných), tak pro práci v oddíle (95% dotázaných). Přínos tedy spatřují jednak v osobnostní rovině, jednak v rovině profesní. V osobní rovině jde o saturaci vzdělávacích potřeb, rozšiřování obzorů a sociální aspekt, který představuje nejen setkání, ale i výměna názorů a zkušeností s jinými, nežádka zkušenějšími vedoucími, lektory a profesionály v různých oborech. (Velmi vítaná je vždy diskuse se záchranáři, zdravotním personálem ale také právníkem.) V profesní rovině vítají vedoucí praktické rady pro usnadnění jejich práce v oddíle. Navíc jim doklad o absolvování kurzu umožní doložit svou kvalifikaci i v jiných sdružení a například tím podpořit svou důvěryhodnost a obhájit svou způsobilost k výkonu podobných či stejných funkcí. I pro potencionálního zaměstnavatele může být absolvování pionýrského kurzu dokladem o ochotě dospělého dále se vzdělávat.

Semináře a jiné vzdělávací akce rozšiřující přípravy vedoucích se, díky své variabilitě, mohou zaměřovat přímo na některou složku rozvoje osobnosti vedoucího, či na určitý okruh zájmů a potřeb vedoucích. V neposlední řadě se nabízí pohled na vzdělávací akce jako na prevenci syndromu vyhoření, jak v osobním, tak především v „oddílovém“ životě. Pro absolvování některé z těchto zcela dobrovolných vzdělávacích akcí se vedoucí rozhodují na základě nejrůznějších pohnutek. Jak uvádí Průcha (Průcha, 2009) jejich nejčastější motivy jsou: profesní růst, společenský prospěch, vnější očekávání, společenské kontakty, únik/stimulace a poznávací potřeby a zájmy. Přes nesporné výhody prozatím není tento druh vzdělávacích akcí využíván. Důvodem může být nedostatečná nabídka a malá informovanost mezi vedoucími.

## 2.6. Přínos vzdělávání pro organizaci

Pro dětskou organizaci obecně znamená její vzdělaný vedoucí výhodu jak směrem dovnitř organizace, tak i vně. Navenek je to především ve vztahu k potencionálním zákazníkům, tedy k dětem a jejich rodičům. Při výběru zájmové činnosti dítěte se jedná o jeden z faktorů, ke kterým rodiče přihlížejí. Fakt, že dospělí musejí splnit určitou kvalifikaci pro výkon funkce vedoucího, přináší organizaci značnou důvěryhodnost. I při výběru letního tábora jsou kvalifikovaní vedoucí jedním ze znaků kvality tábora. V osmeru dobrého tábora, uveřejněném na [www.dobrytabor.cz](http://www.dobrytabor.cz), je kvalifikované vedení hned prvním bodem. Osmým bodem je

důvěryhodnost poradatele. Dalším subjektem stojícím vně organizace jsou úřady a další instituce, pro které může být vzdělávání vedoucích jedním z faktorů při rozhodování o případné spolupráci či o přidělení dotace apod.

Směrem dovnitř organizace má vzdělávání jejích dospělých členů svou manifestační funkci jasnou - kvalifikuje dospělé pro výkon daných funkcí v organizaci. V Pionýru jsou dále vzdělávání vedoucích, kteří se rozhodnou zapojit se do vedení sdružení na místní, krajské nebo republikové úrovni v kurzech členů rad. Takto proškolení vedoucí jsou přínosem pro dobré fungování zázemí sdružení, pro jeho rozvoj. Ostatní vedoucí rozvíjejí činnost svého oddílu či své skupiny, jejich kvalitní práce se pak odráží ve spokojenosti dětí i rodičů a tím i ve velikosti členské základny. V případě rozšiřující přípravy se může vzdělávání stát součástí servisu, který poskytuje sdružení svým dospělým členům, aby uspokojil jejich vzdělávací potřeby a upevnil tak vzájemný kladný vztah.

### **3. PROJEKTOVÁ PŘÍPRAVA VZDĚLÁVACÍHO SEMINÁŘE**

Projektem označujeme buď plán, záměr, úmysl nebo stavebně-konstrukční či organizačně-finanční dokumentaci (Linhart, 2003). V našem případě se jedná o poslední jmenovanou možnost (organizačně-finanční dokumentaci), tedy o popis produktu, jímž je v našem případě vzdělávací seminář. Na počátku každého projektu stojí projektový záměr.

#### **3.1. Projektový záměr**

Projektový záměr začíná myšlenkou, jak zlepšit současnou situaci. Může vycházet od jednotlivce nebo od skupiny. Pokud je zapojeno od začátku do projektu více lidí, je projektový záměr prvním bodem, na kterém je třeba se shodnout. V písemné podobě projektového záměru, ať už ho vytváří jednotlivec či skupina, by nemělo chybět zejména upřesnění důvodů pro vytvoření projektu a s tím související zamýšlené cíle, hypotézy o současné situaci, návrh aktivit vedoucích k dosažení cílů a přehled faktorů, k nimž se musí při další práci přihlížet. Výstupem je pak konkrétní zadání projektu. Výraz projektový záměr je někdy používán institucemi (například krajskými úřady) v žádostech o finanční podporu. V takových případech požadují od žadatele to, co já v této práci nazývám projekt.

#### **3.2. Analýza výchozí situace**

Analýza výchozí situace potvrdí či vyvrátí hypotézy z projektového záměru. Na základě analýzy je pak možno přehodnotit cíle a upravit zadání projektu. V prostředí pionýrského vzdělávání můžeme vycházet z přehledu uskutečněných kurzů, který každý garant PVC musí evidovat. Z přehledu je možné vyčíst počet a zaměření kurzů, termíny a místa jejich realizace, počet zúčastněných osob a počet osob, jež úspěšně zakončily příslušný kurz. Jedná se tedy o zdroj informací spíše kvantitativního charakteru. Chceme-li získat kvalitativní informace, můžeme zvolit rozhovor, anketu či dotazníkové šetření.

Zjišťujeme poptávku jednak u potencionálních účastníků, tedy u vedoucích, jednak u organizačních jednotek, které musejí zajistit chod organizace, k čemuž potřebují proškolené ekonomy, zdravotníky apod. „Základem projektu bývá zjištění vzdělávací potřeby, tj. pocíťovaného deficitu informací, vědomostí, dovedností či profesních návyků ... Vzdělávací požadavek je nárokem organizace na pracovníky ve směru zvyšování kvalifikace.“ (Mužík, 2005) Ke zjištění vzdělávacích požadavků organizace jsou vhodnou příležitostí schůzky výkonných orgánů. Také je třeba prostudovat vnitřní předpisy a směrnice organizace.



### 3.3.Návrh projektu

Projekt se zpravidla rozděluje na fáze, které probíhají postupně v daném pořadí. Každá fáze končí určitým výsledkem, ze kterého lze čerpat ve fázi následující. Pro strukturu vzdělávacího projektu jsem upravila model dle Jaroslava Mužíka (Mužík, 2005):

#### 3.3.1. Cíle vzdělávací aktivity

„Cílem vzdělávací aktivity chápeme zamýšlený a očekávaný výsledek, k němuž lektor v součinnosti s účastníky směřuje. Tento výsledek je vyjádřen ve změnách, jichž se prostřednictvím vzdělávací aktivity dosahuje ve vědomostech, dovednostech a vlastnostech účastníků...“ (upraveno podle Skalkové, 2007). Vzdělávací aktivity obvykle sledují více cílů najednou. Cíle můžeme také rozdělit podle několika hledisek.

„Podle vázanosti cíle na časové období:

- **krátkodobé:** jsou vázány na konkrétní výukovou činnost, lze je naplnit třeba v jedné lekci (posluchači se například naučí určitý pracovní postup – dovednost vytvořit plán schůzky),

- **dlouhodobé:** naplňují se během celého kurzu – týkají se většinou znalostí, postojů a přijetí určitých hodnot.

Podle charakteru:

- **dílčí:** spojujeme s konkrétními, specifickými znalostmi a dovednostmi (umí naplánovat trasu podle mapy), jsou často měřitelné;

- **obecné:** tvoří celé skupiny cílů vedoucích společně k obecnějšímu zaměření (vedení turistické činnosti oddílu);

- **komplexní:** představují konečné mety vzdělávání, často jsou dosažitelné v rovině ideálu, ke kterému se učením přibližujeme (kompetence formovat pozitivní vztah dětí k životnímu prostředí).“ (Rampouchová, 2006)

Také každá fáze projektu by měla sledovat vlastní dílčí cíl nebo cíle, které korespondují s cíly celého kurzu či semináře. Cíle musí být dosažitelné a vyhodnotitelné. Podle Šeráka (Šerák, 2009) „Správně stanovené učební cíle plní následující funkce:

- motivační (podněcuje očekávání účastníků, motivuje k učení);
- regulativní (ovlivňuje stanovení obsahu, výběr forem, metod, pomůcek);
- kontrolní (od stanovení cílů se odvíjí celkové hodnocení).“

S požadavkem na vyhodnotitelnost cílů souvisí stanovení si postupů zjišťování a hodnocení stanovených cílů.

### 3.3.2. Účastníci

Téměř všichni účastníci kurzů pořádaných pionýrskými vzdělávacími centry jsou členové sdružení. Obvykle jsou kurzy pořádány na základě poptávky po konkrétních kurzech, tudíž je nutná dobrá komunikace mezi skupinami a PVC v příslušném kraji. Kurzy mohou být zaměřeny na konkrétní skupinu lidí charakterizovanou buď věkem (instruktoři – poslední dobou se stále více prosazuje označení takových kurzů jako 15+), zkušenostmi (začínající vedoucí, vedoucí před vyhořením, vedoucí, kteří již prošli určitými kurzy, jež na sebe navazují) nebo zájmem (pro vedoucí zaměřené na outdoorové aktivity, rukodělné činnosti, počítačovou techniku atd.). Zaměření na vybranou skupinu vedoucích či instruktorů pomáhá v efektivitě kurzu, neboť platí, že čím větší heterogenita účastníků, tím jsou na lektora kladeny vyšší organizační i vzdělávací nároky. Činnost lektora se pak může roztříštit na několik částí, kdy se snaží vyhovět všem skupinkám přirozeně se tvořícím v heterogenním kolektivu.

Od stanovení profilu účastníka se odvíjí další opatření. Například hodlám-li uskutečnit kurz pro starší vedoucí, je vhodné zajistit pro ně ubytování na postelích, kdežto účastníkům kurzů 15+ obvykle stačí tělocvična, kde spí na vlastních karimatkách. Nebo bude-li kurz zaměřený na outdoorové aktivity, je zapotřebí zajistit vhodný areál se speciálními podmínkami, kdežto bude-li se jednat o kurz rukodělných činností, postačí klubovna či školní třída.

Profil účastníka, i kdyby se jednalo o velmi široké pojetí (vedoucí v Pionýru bez dalších omezení), musí být uveden v informacích o kurzu. Pro zájemce je třeba připravit přihlášky a informační listy a s dostatečným předstihem je nejlépe elektronicky rozeslat vedoucím pionýrských skupin. **Přihláška** musí obsahovat jméno a příjmení účastníka kurzu, datum narození, místo bydliště a název pionýrské skupiny, kde je účastník registrován. Je-li to potřeba, uvádí se i funkce v Pionýru, dosud splněné kvalifikace a délka praxe. Součástí přihlášky může být i písemná práce je-li vyžadována. Je-li zájemců na nějaký kurz málo a nevyplatilo by se kurz pořádat, může PVC kontaktovat PVC v jiném kraji a zajistit účast zájemců na tamním kurzu. Garant by měl také kontrolovat vypršení platnosti kvalifikace a kontaktovat vedoucí, kterým platnost končí.

### 3.3.3. Obsah

Od tématu se odvíjí konkrétní obsah vzdělávací akce, který volíme na základě stanovených cílů. Předem vytvoříme osnovu akce, ve které zohledníme časová omezení daná vnějšími podmínkami (možný příjezd a odjezd účastníků, časy obědů a večeří, otevírací doba institucí apod.). Obecnou strukturu obsahu můžeme vytvořit na základě současných poznatků oborů andragogika a sociální psychologie. Přestože se konkrétní obsah jednotlivých seminářů může

významně lišit, můžeme najít obecné zásady, jichž je třeba se při konstrukci jakéhokoli semináře držet. Právě z oboru psychologie, konkrétně z oblasti nejčastěji nazývané **skupinová dynamika**, jsem mimo jiné vycházela při sestavování následujícího systému, pro nějž užívám zkratku **ATATA** (**a**tmosféra, **t**eorie, **a**plikace, **t**vůrčí činnost a **a**nalýza). Podrobněji se s tématem skupinové dynamiky lze seznámit například v díle Hany Kasíkové - Kooperativní učení a vyučování, Karolinum 2001 nebo v díle H. Belze a M. Siegrista - Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Portál 2001. Následujících 5 částí – atmosféra, teorie, aplikace, tvůrčí činnost a analýza představují jakési stavební kameny, z nichž se celý kurz skládá. Mají své pevné pořadí a logicky na sebe navazují.

### **3.3.3.1. Atmosféra**

Úvodní část kurzu či semináře může být různě dlouhá, ale nelze ji vynechat. Například na semináři trvajícím čtyři hodiny se může úvodní část odehrát během patnácti minut. Ale i pokud je akce vícedenní, neměla by úvodní část trvat více než dvě hodiny. V této části se seznamují účastníci kurzu s prostředím, lektory i s ostatními účastníky. Lektor seznámí účastníky s cíly semináře a s metodami práce. Hermochová označuje úvodní část jako „představování a poznávání“. „V této fázi nejde pouze o to, aby se účastníci naučili vzájemně svá jména. Jde také o poznávání postojů, způsobů chování a průběhu jednání ve vzájemných vztazích a ve vztahu ke skupině. Tyto vzorce chování se v této fázi vývoje skupiny vytvářejí... každý účastník si může vytvořit představu o tom, co od skupiny očekává – představy, obavy, očekávání jak ve vztahu k sobě, tak ve vztahu k ostatním.“ (Hermochová, 2004) Jde také o budování vztahu spolupráce. „Mezi lektorem, tématem a účastníky se musí na počátku kurzu vytvořit vztah spolupráce, tedy taková míra souladu, která bude podporovat přenos poznatků a dovedností mezi účastníky navzájem a pochopitelně také od lektora k účastníkům. V praxi to pro lektora znamená postupně získat tři mety, bez nichž by měl kurz jen velmi omezené vyhlídky na úspěch – potřebuje získat a udržet pozornost účastníků, získat a udržet jejich zájem o téma kurzu a konečně získat a udržet jejich důvěru.“ (Plamínek, 2010) Cílem této fáze je pomocí zařazení vhodných aktivit dosáhnout překonání počátečního ostychu a vytvoření atmosféry vzájemné důvěry. Pro tento účel můžeme využít některé ze seznamovacích her, které najdeme v literatuře (například v díle S. Hermochové - Hry pro dospělé, Praha 2004). „V angličtině se seznamovacím aktivitám říká **ice-breakers** nebo warm-ups. Jedná se o krátké aktivity, prováděné zpravidla na začátku programu. Navozují atmosféru, rozpouštějí chladné vztahy a vytvářejí přirozený předěl světem formálních vztahů a klimatem vzdělávacího programu.“ (Plamínek, 2010) V češtině se můžeme setkat také s výrazem ledolamky. K vybudování uvolněné atmosféry a zároveň jako možný přechod k další části může

sloužit aktivita zaměřená na dohodnutí pravidel ve skupině. Skupina se shodne na několika základních pravidlech společné komunikace, která sepíše a vystaví na viditelném místě po celou dobu semináře. Pokud tuto aktivitu lektor zařadí, může využít její různé varianty.

Specifický pro pionýrské vzdělávání je poměrně malý počet eventuálních účastníků a dá se předpokládat, že se bude alespoň nějaká část vzájemně znát. Popřípadě budou mít alespoň společné známé. Lektor může z přihlášek zjistit, zda účastníci pocházejí ze stejné pionýrské skupiny či města. Ve skupině, kde se většina účastníků zná, nemusí lektor zařazovat tolik her na zapamatování jmen, ale může upřednostnit aktivity, které vyrovnají startovní pozice všem účastníkům nebo které podnítky účastníky k objevování těch stránek ostatních, jež dosud neznají.

### ***3.3.3.2. Teorie***

Semináře jsou pořádány za účelem změnit dovednosti, znalosti, postoje a další aspekty účastníků. S každým tématem, které je předmětem semináře, je svázáno určité množství teoretických poznatků. Minimálně je zapotřebí sjednotit terminologii, jakou hodlá lektor používat během dalších částí semináře. Účastníci v této fázi odhalí své prekoncepty, se kterými by měl lektor dále pracovat a rozvíjet je. Hlavní náplní je samozřejmě seznámení účastníků s poznatky v dané oblasti. Lektoři v této fázi nejčastěji volí metodu prezentace. Může nastat situace, kdy lektor zaregistruje upadající pozornost účastníků, nedostatek energie nebo nadbytek rozptylujících faktorů. V takovýchto situacích je vhodné zařadit nějakou povzbuzovací aktivitu. Nejjednodušší je krátká přestávka, avšak existují i promyšlené aktivity, pro něž se užívá anglický termín **energizers**. Lektor již má v této fázi programu představu o ochotě účastníků zapojovat se do náročnějších aktivit. V souladu se zásadou dobrovolnosti, by měl lektor připomenout, že účast na aktivitě záleží na účastníkovi. Energizers jsou charakterizované pohybem a často fyzickým kontaktem mezi účastníky. (Plamínek. 2010) Tyto aktivity nemusejí nijak souviset s tématem kurzu či semináře. Slouží k protáhnutí těla, rozproudění krve a osvěžení pozornosti účastníků a nakonec i lektora. Ačkoli dokáží dospělí udržet pozornost bez problémů i dvě hodiny (je-li téma i podání zajímavé), prakticky je užitečné zařadit přestávky zhruba po 60 až 90 minutách výuky.

### ***3.3.3.3. Aplikace***

Účastníci si pod vedením lektora vyzkouší aplikovat poznatky z teoretické části na připraveném modelovém úkolu či problému. Tato a předchozí část nemusí být striktně oddělená, záleží na lektorovi, jak zařadí aplikační aktivity. Účastníci mají větší prostor pro dotazy. V této části může lektor odhalit, do jaké míry účastníci kurzu porozuměli teoretické části a případné nedostatky napravit.

### 3.3.3.4. *Tvůrčí činnost*

Ačkoli se někteří lektoři mohou spokojit pouze s procvičením na připraveném příkladu, je vhodné zařadit i aktivity, na jejichž výběru i realizaci se budou podílet převážně sami účastníci. Vhodné jsou problémové úlohy z praxe, které jsou zadány velmi obecně. Každý účastník, nejlépe ve dvojicích či malých skupinách, by měl mít možnost zvolit téma, které ho zajímá, je pro něj aktuální a které může využít pro svou práci v oddíle. Takové zadání, například na semináři věnovanému přípravě letních táborů, by mohlo znít: Připravte **POZ** (personálně-organizační zajištění) letního tábora. Přičemž si každý účastník může zvolit reálné podmínky jeho táborové základny, počet účastníků tábora podle svého oddílu/skupiny apod. Výstup z této části semináře by měl mít praktický charakter. Nejlépe pokud je takto vzniklý materiál rovnou použitelný v praxi, nebo jen s drobnými úpravami. Pokud se na zpracování úkolu podílí dvojice či skupina účastníků je vhodné, aby si každý z nich odnesl z kurzu svou kopii vzniklého materiálu.

Podstatnou součástí tvůrčí části semináře je i zhodnocení zadaného úkolu. Nejčastěji formou prezentace seznámí jednotlivci, dvojice či skupinky s výsledky svého snažení. Lektor sestavuje úkoly z pravidla tak, že nemají jedno správné řešení. Zhodnocení je proto příležitost pro vzájemné obohacení a inspiraci účastníků. Projeví se odlišné pohledy na řešení úkolu. Způsoby hodnocení jsou různé – lektor může slovně zhodnotit výsledek a práci účastníků na základě parametrů, jež předem zadal, hodnotit mohou také ostatní účastníci buď komentáři nebo přidělováním smajlíků či jinými technikami.

### 3.3.3.5. *Analýza*

Závěrečná fáze kurzu je zaměřená na zhodnocení celého kurzu i jeho dílčích částí. „Lektor se může rozhodnout, zda bude akcentovat obsahovou, procesní nebo lidskou stránku. Jinými slovy, zda je na konci důležité věnovat se především tomu, co na kurzu zaznělo (obsahový, tematický aspekt), jak se dařila práce (tedy procesní, metodický aspekt) nebo jaký mají lidé ze sebe navzájem pocit (což odpovídá lidskému, vztahovému aspektu kurzu).“ (Plamínek, 2010) Lektor znovu zopakuje cíle, které stanovil na počátku semináře a spolu s účastníky zhodnotí, zda cílů bylo dosaženo. Často je k zakončení semináře využívána diskuse. Žádoucí je zpětná vazba od účastníků i od lektora, která umožňuje organizátorům vylepšit připravované semináře. K tomu je možné využít dotazník se specifickými otázkami.

### 3.3.4. Organizační formy

Obecně můžeme organizační formu charakterizovat jako „způsob uspořádání činitelů výuky, jejich vzájemných vazeb a podmínek v určité vzdělávací situaci, vztahující se zejména k její vnější stránce.“ (Průcha, 2009) Zaměříme-li se na andragogickou literaturu, pak najdeme, že „Pojem organizační forma vzdělávání dospělých vyjadřuje vnější uspořádání vzdělávacího procesu s dospělými z hlediska času, prostoru a vztahu k jednotlivým aktérům a systému vzdělávání.“ (Bednaříková, 2006) Klasifikace forem záleží na úhlu pohledu. Například Průcha v Pedagogické encyklopedii (Průcha, 2009) rozděluje formy podle tří hledisek: podle vztahu k osobnosti žáka (individuální, individualizovaná, skupinová a hromadná), podle charakteru výukového prostředí (např.: výuka ve třídě, v dílně, v muzeu, exkurze apod.) a podle délky trvání (vyučovací hodina, přednášky, cvičení, seminář apod.). Jiný autor, Z. Palán, formy rozlišuje podle šesti úhlů pohledu a to podle časového uspořádání, vyučovacího prostředí, organizačního uspořádání studujících, interakce lektor-posluchač, stavu systémů, v nichž vzdělávání probíhá a podle zaměření vzdělávací akce. (Palán, 2002).

„Při vzdělávání dospělých v Pionýru se obvykle uplatňují tyto organizační formy:

- **beseda**: kontakt účastníků se zajímavou osobností (specialista, pamětník, známá osoba apod.), v němž převažují prvky vyprávění a rozhovoru, někdy i demonstrace. Podstatou je působení vzoru a charisma konkrétních osobností, jejich zkušenost a prožitky;
- **cvičení**: forma zaměřená na praktický nácvik dovedností, na aktivitu účastníků;
- **dílna** (*workshop*): forma organizace kurzu nebo pracovní skupiny, při níž za řízení účastníků, dochází k porovnávání názorů a zkušeností, k nácviku dovedností a společnému hledání a řešení problémů, které vnášejí do dílny oni sami;
- **exkurze**: skupinová návštěva místa či zařízení, která má poznávací cíl. Ilustruje, doplňuje, rozšiřuje účastníkovu zkušenost;
- **konzultace**: rada, pomoc lektora, která je poskytována většinou na přání účastníka. Slouží obvykle k ujasnění, upřesnění a doplnění učiva. Poskytují se jako pomoc při zpracování rozsáhlejší písemné práce nebo jako příprava na zkoušku;
- **kurz**: vesměs krátkodobý vzdělávací program složený z více výukových jednotek (např. jednotlivá témata), které na sebe bezprostředně navazují a tvoří tematický celek. Existují různé typy – víkendové, týdenní, denní, večerní, dálkové, korespondenční, rekreační apod.;
- **letní škola**: pobytový kurz, který se koná v letních měsících. Zahrnuje přednášky, semináře, praktická cvičení, exkurze. Bývá doplněn kulturními, společenskými či sportovními akcemi;

- **praxe**: forma, kdy účastník vykonává většinou pod vedením odborníka (lektora, zkušeného pracovníka apod.) reálnou činnost, pro niž je připravován;
- **přednáška**: lektor převážně monologickým způsobem objasňuje účastníkům dané téma;
- **samostudium**: samostatná příprava účastníků mimo výuku. Muže být řízena a strukturována lektorem (zadání domácích úkolů, zpracování písemností, nastudování odborné literatury aj.), nebo je iniciována účastníkem samým;
- **seminář**: monotematická akce, v níž převažuje diskuse a výměna zkušeností na zadané téma.“ (Rampouchová, 2006)

### 3.3.5. Metody výuky

„Metoda (řecky methodos) znamená cestu za určitým cílem. Ve vztahu k výchově a vzdělávání dospělých jde o záměrný, cílevědomě řízený a koordinovaný systém vyučovací činnosti lektora a učební činnosti účastníků. Je zaměřený na aktivní osvojování záměrně uspořádaného obsahu vyučování a směřuje k dosažení stanovených výchovně vzdělávacích cílů.“ (Barták, 2003) Stejně jako organizační formy i metody mohou být děleny dle různých kritérií. Pro ilustraci různorodosti pohledů na klasifikaci výukových metod zde zmíním třídění podle Belze a Siegrista, kteří rozdělují metody do 5 skupin podle zapojení různých částí mozku do procesu učení. Ony skupiny metod podle fyziologie učení jsou: informativní (audiovizuální přednáška, kvíz, myšlenkové mapování), narativní (beseda s odborníkem, sněhová koule, diskuse), operativní (simulační hry, prožitkové aktivity), integrativní (relaxace, ice-breakers) a intuitivní metody (brainstorming, vizualizace). (Belz, 2001)

Tradičnější klasifikaci podle zdroje poznání a podle míry aktivity účastníků využívá Rampouchová, která se shoduje ve velké části i se Skalkovou, která v díle Obecná didaktika, Grada, 2000 přebírá klasifikaci metod J.Maňáka.

Podle zdroje poznání:

- **slovní**: ústní (výklad) a písemné (práce s textem);
- **názorné**: pozorování (exkurze) a prezentace (ukázky předmětu);
- **praktické**: nácvik pohybových a pracovních dovedností (zkoušení dané činnosti);
- **prožitkové**: hry, simulace situací, inscenace

Podle míry aktivity účastníků:

- **monologické**: převažuje jednostranné slovní působení lektora. Účastník je pasivním příjemcem informací. Tyto metody kladou vysoké nároky na pozornost účastníka. Z hlediska

lektorských dovedností jsou méně náročné (lze je poměrně přesně naplánovat, rozložení pozornosti je jednoduché). Výhodou může být možnost prezentace poměrně velkého množství údajů v krátkém čase. Typickým příkladem jsou výklad, popis a referát;

- **dialogické:** účastník má možnost zasahovat do děje, projevit svůj názor, uplatnit svou zkušenost. Se zapojením účastníků stoupá také míra jejich motivace k výukovým činnostem. Výsledkem je zvýšení efektivity vzdělávání. Pro lektora jsou dialogické metody náročnější. Musí mít dobré organizační a komunikační dovednosti, musí se rychle rozhodovat, být tvořivý a přizpůsobivý. Takovými obvyklými metodami jsou diskuse a beseda;

- **problémové:** předpokládají vysokou aktivitu účastníka. Ten pracuje samostatně, výuku bezprostředně spoluvytváří. Lektorsky jsou náročné, vyžadují pečlivou přípravu. Námaha se však zúročí v podobě vysoké efektivity vzdělávání. Jde například o řešení modelových situací.

Ať už metody či formy musíme volit uvážlivě a po řádné přípravě při každém plánování vzdělávací akce. Jak jsem nastínila, máme z čeho vybírat. Žádná z metod není univerzální, každá má své klady a zápory. Nedostatky můžeme vyrovnávat kombinací různých metod.

### 3.3.6. Učební pomůcky a didaktická technika

Souhrnně lze označit tyto dva faktory jako **didaktické prostředky**. „Didaktický prostředek označuje všechny předměty a jevy, které zajišťují, podminují a zefektivňují výuku a s použitím odpovídajících výukových metod a organizačních forem napomáhají při dosahování výchovně-vzdělávacích cílů. Pojem materiální didaktický prostředek zužuje třídu didaktických prostředků na hmotné nosiče informací, na technická zařízení, výbavu škol a tříd, které slouží výchovně-vzdělávacím účelům.“ (Průcha, 2009) Šíře využití didaktické techniky a pomůcek záleží na lektorovi, ten je však závislý na vybavenosti příslušného PVC. Různě zaměřené vzdělávací akce vyžadují různé prostředky. V dosud realizovaných kurzech PVC č. 6 převažovali literární pomůcky (např.: Rukověť pro začínající vedoucí) a fyzické předměty z praxe (např.: vybavení lékárníček). Využití počítače a projektoru je spíše ojedinělé, avšak někdy nezbytné jako je tomu při přípravě hospodářů – účetních, kteří se učí pracovat se speciálním účetním programem.

Při realizaci seminářů je kladem větší důraz na didaktické prostředky nežli u kurzů. Semináře mohou být zaměřené na práci s určitým nástrojem (motorová pila, grafický program v počítači, sportovní náčiní apod.), pak jsou tyto nástroje prostředky nezbytnými pro zajištění celé akce. Tyto dosti specializované semináře vznikají na základě poptávky od skupin, které dané prostředky buď mají, nebo se je chystají pořídit a proto je možné využít těchto jejich prostředků k výuce. Mnohé didaktické pomůcky a techniku mají také sami lektoři.



### 3.3.7. Způsob ukončení vzdělávací akce

Vzdělávací akce, jejichž úspěšné absolvování kvalifikuje účastníka pro některou z funkcí v Pionýru či mimo něj v případě kurzů s obecnou platností, jsou zpravidla ukončovány zkouškou. Zkoušky se řídí **Zkušebním řádem**, který je přílohou č. 3 Směrnice pro přípravu a vzdělávání v Pionýru. Zkoušet mohou pověřené tří až pětičlenné zkušební komise, které jmenuje výkonný výbor příslušné rady a to na dobu jednoho kalendářního roku. „Pro zkoušky, při nichž jsou ověřovány znalosti pro kvalifikace s obecnou platností, musí být vždy stanoven delegát – garant jiného PVC nebo člen sekce ČRP pro vzdělávání, který nesmí být zároveň členem KOP, u níž je akce pořádána. Dále je v ní zastoupen alespoň jeden lektor, který na akci školil. Další členy garant navrhuje dle potřeby.“ „Členům zkušebních komisí musí být více než 21 let a pokud nejsou členy lektorského sboru nebo sboru garantů, musí mít odbornou kvalifikaci.“ (Zkušební řád)

Formu zkoušky stanoví zkušební komise. Může se jednat o písemný test, ústní zkoušku, řešení modelové situace, písemnou práci, samostatné vystoupení či soutěž. Také může být zkouška zprostředkovaná – např. publikační činnost nebo praktické vykonávání činnosti, o níž se ve zkoušce jedná. Možná je i kombinace forem.

Klasifikace zkoušek se provádí ve třech stupních:

- I. - prospěl: při splnění všech bodů zkoušky
- II. - neprospěl: s možností opakování zkoušky ihned
- III. - neprospěl: možnost opakování zkoušky až po novém absolvování kurzu.

V případě, že si vzdělávací akce dává jiný cíl nežli kvalifikovat jejího účastníka pro nějakou funkci, ukončení akce provází pouze osvědčení o absolvování vzdělávací akce. Organizátor může případně využít forem ukončení akce a hodnocení činnosti účastníků bez klasifikace. Vhodné je například portfólio.

### 3.3.8. Lektori

Pionýr klade důraz na vzdělávání svých členů a jeho propracovaný systém vzdělávání je toho dokladem. „V Pionýru se mezi dospělými pracovníky sejdou lidé nejrůznějších profesí, osobních zkušeností, věku i formálního vzdělání. Jestliže chceme volit cíle a metody přiměřené a přínosné pro všechny účastníky, pak to představuje zvýšené nároky na lektorskou práci.“ (Rampouchová, 2006) Důležitým parametrem je kvalita lektorů. Kritéria pro výběr lektorů stanovuje směrnice (bod 3.1.7.) Pověření lektori jsou vybráni zajišťujícím subjektem. Kritériem pro výběr lektorů jsou:

- odborné znalosti z příslušného oboru,
- schopnosti předávání informací a znalostí,
- znalost problematiky v návaznosti na činnost sdružení dětí a mládeže a další specifické podmínky.

Ačkoli se realizátoři vzdělávacích akcí snaží sestavit lektorský sbor z lektorů, kteří se mohou prokázat vysokoškolským titulem v oboru, Pionýr dává příležitost i lektorům zkušeným, přestože nedosáhli vysokoškolského titulu v dané oblasti, pokud se organizátor přesvědčí o jeho odborné i lektorské způsobilosti. O výběru lektorů a jejich kvalifikačních předpokladech vede příslušný subjekt, realizující přípravu, písemnou dokumentaci. S lektory je nejprve projednána ústní nebo písemná dohoda o spolupráci. Garant sepíše seznam lektorů, kteří jsou ochotni školit vzdělávací akce Pionýra, spolu s jejich kvalifikací a dá tento seznam ke schválení ÚPVC. Seznam lektorů je aktualizován každý rok. Dobře fungující PVC se snaží o stálost svého lektorského sboru a rozvíjení vztahů s lektory. Shánění nových lektorů, kteří jsou ochotni akceptovat podmínky, které jim Pionýr nabízí, je velmi náročné. Lektor má nárok na honorář, jehož výše je individuální. Dobré vztahy s lektory se mimo jiné promítají i v tom, že honorář se často rovná pouze úhradě cestovních a jiných nákladů lektora.

PVC č. 6 má pro rok 2010 smluvno 18 lektorů. Konkrétně 5 z řad zkušených pionýrských pracovníků s příslušnou kvalifikací, 5 zdravotníků, 3 lektory ČČK, 2 pedagogické pracovníky, 1 lékaře, 1 právníka a 1 člena HZS ČR.

### 3.3.9 Organizační zajištění

Organizační zajištění je v rukou vedoucího akce. Stručně řečeno, je třeba zajistit vhodné prostory pro pořádání kurzu či semináře, termín vyhovující lektorskému sboru i předpokládaným účastníkům. Dále pak stravování a ubytování všech aktérů, za předpokladu, že jde o akci vícedenní. Vedoucí akce také musí sestavit rozpočet kurzu či semináře. (viz. 3.3.10) .

### 3.3.10 Kalkulace ceny

Příjmové položky v rozpočtu vzdělávací akce tvoří za prvé dotace na vzdělávací akce od ČRP, za druhé účastnické poplatky, výjimečně sponzorské dary. Dotace je omezena poměrnou částkou pro každé PVC, stanovenou vždy na základě rozpočtu celého Pionýra.

Výdaje tvoří náklady na pronájem učebních prostor, popřípadě ubytování, MTZ, množení učebních textů, honoráře, cestovní náhrady a občerstvení lektorů.

### 3.3.11. Vedení dokumentace

Vedoucí vzdělávací akce je odpovědný za vedení dokumentace k akci tzv. kniha kurzu, včetně vyúčtování. Kniha kurzu obsahuje vždy POZ akce a prezenční listiny účastníků i lektorů. Pokud je akce zakončena zkouškou, pak obsahuje kniha dále přihlášky účastníků ke složení zkoušky, písemné práce účastníků a testy, jsou-li součástí zkoušky. Vyúčtování akce a závěrečnou zprávu předkládá po skončení akce garantovi. Dokumentace je uložena v příslušném PVC. Garant posílá ÚPVC protokol o konání vzdělávací akce.

### **3.4. Pilotáž**

Pedagogický slovník (Průcha, 2003) uvádí pojem pilotáž jen v souvislosti s výzkumem (pilotážní výzkum), kdy znamená totéž co „předvýzkum“. Moje pojetí pilotáže lépe vystihuje výklad hesla studie proveditelnosti (angl. Feasibility study). „Druh výzkumné analýzy, kterou se zjišťují podmínky a možnosti pro zavedení nějaké nové inovace ve vzdělávání, proveditelnosti plánu či programu v praxi apod.“ (Průcha, 2003) Podstatou pilotáže je v praxi prověřit funkčnost projektu. „Pilotní projekt může být již hotovým dokumentem, který se aplikuje na část cílové skupiny (vybrané účastníky) a na základě jejich připomínek se dopracuje a upraví před vlastní realizací.... Další, náročnější podobu má testování v tom, že jsou vyvinuty dva až tři pilotní projekty, které se ověří, a budoucí uživatelé se rozhodnou pro jednu z alternativ.“ (Mužík, 2005) Můžeme narazit na omezující faktory, se kterými jsme vůbec nepočítali. Průběžně by se měly zaznamenávat nedostatky, ale i úspěchy projektu. Po skončení pilotní vzdělávací akce realizátor zhodnotí průběh projektu z hlediska souladu plánu a skutečnosti, analyzuje krizové momenty včetně příčin, následků a zhodnocení provedených opatření. Analyzuje také efektivitu využití finančních, lidských a materiálních zdrojů a časového rozvržení akce. Výstupem z pilotní fáze je celková analýza projektu, která slouží jako podklad pro korektury.

### **3.5. Korektury**

Po pilotním ověření je nutné přehodnotit návrh projektu, aby došlo k redukci či eliminaci problémových úseků projektu, které byly definovány při rozboru pilotáže. Slabá místa mohou být vyřazena a nahrazena zcela jinou aktivitou, ale spíše dojde k úpravě – například v délce trvání, v použité metodě, ve způsobu hodnocení apod.

### **3.6. Definitivní projekt**

Projekt, který jsme ověřili pilotáží, a na kterém jsme provedli korektury, můžeme buď znovu ověřit pilotně (pokud došlo k rozsáhlejším změnám) anebo shledat, že je tento upravený projekt již definitivní a lze ho uvést do praxe.

### **3.7. Realizace**

Tvoříme-li projekt vzdělávací akce, všechna naše snaha směřuje k samotné realizaci akce. Právě pro její úspěšné zvládnutí je třeba značných příprav, jež jsem uvedla výše. „Vzdělávací praxe ukazuje, že i definitivní vzdělávací projekt prochází při své realizaci dalším vývojem. Na základě své realizace se postupně zdokonaluje a jeho vývoj se stává evolučním.“ (Mužík, 2005)

### **3.8. Projektový adresář**

„Důležitou úlohu v případě vzdělávacích projektů má tzv. projektový adresář. Je to vlastně určitá databanka existujících projektů, ke které je přístup ve všech fázích vývoje. Součástí projektového adresáře mohou být též údaje, kde hledat určité podklady pro zpracování vlastních projektů.“ (Mužík, 2005)

## **4. PROJEKT SEMINÁŘE „VEDU ODDÍL, TEDY JSEM“**

### **4.1 Projektový záměr**

Jako studentka pedagogiky jsem při uvažování o svém budoucím působení ve sdružení přirozeně zaměřila svůj zájem na oblast vzdělávacích aktivit Pionýra. Důvodem pro vytvoření následujícího projektu je můj pokus o zkvalitnění stávající nabídky vzdělávacích akcí. Projekt reaguje na potřebu vedení ÚKOP rozšířit služby pro vedoucí o určité benefity, které by motivovaly vedoucí pro další obětavou práci pro sdružení, která není nijak placená.

V současné době vedoucí nejsou příliš informováni o možnostech, které jim může ÚKOP nabídnout. Řadový oddílový vedoucí komunikuje pouze s vedoucím pionýrské skupiny a o krajskou úroveň téměř neprojevuje zájem. Vedoucí zřejmě neví nebo si neumí říci o vytvoření vzdělávacího kurzu či semináře dle jeho přání a zaměření. Dalším aspektem je časová vytíženost vedoucích, ale i lektorů. Ta mnohdy brání systematictější práci s dospělými členy sdružení, při které by se odhalily jejich vzdělávací potřeby a přání. Projekt má umožnit rozšíření servisu pro vedoucí ze strany krajské organizace, která má zájem na zkvalitňování svých služeb svým členům. Paradoxně ze strany vedoucích po takovýchto aktivitách není poptávka. Kromě důvodů jež jsem nastínila výše, je další příčinou malé povědomí vedoucích o formě a průběhu takové rozšiřující vzdělávací akce, neboť se s ní v rámci pionýrského vzdělávání dosud ve většině případů nesetkali. Co neznají, tomu nepřikládají prioritu. Zavádění nového typu vzdělávací akce bude vyžadovat dostatek času. Vytvoření nabídky je jedním z prvních kroků.

Tento projekt by měl sloužit jako šablona, měl by být univerzálně použitelný pro jakékoli téma a jakýkoli typ vzdělávací akce. Charakterizuje základní stavební prvky, které by měl vedoucí akce při plánování a sestavování konkrétního projektu znát a dodržovat.

### **4.2 Analýza současné situace**

#### **4.2.1 Záznamy PVC**

Podle záznamů PVC č.6 (pořadové číslo označující Ústecký kraj) jsem sestavila přehlednou tabulku znázorňující pořádané kurzy za období od roku 2001 do roku 2009, včetně počtů absolventů. Je-li v tabulce počet absolventů u některého kurzu 0, pak se kurz v daném roce nekonal. Z tabulky vyplývá, že za období 2001 až 2009 vydalo PVC č. 6 v Ústeckém kraji 804 osvědčení o kvalifikaci. Vzhledem k faktu, že jeden vedoucí mohl absolvovat za toto dlouhé období i více kurzů, celkový počet jednotlivých účastníků nelze přesně vyčíslit bez porovnání jmenných seznamů.

Tabulka č. 2 - Počty osob proškolených PVC č.6

| rok/kurz      | KI  | KOV | VDK | HVT | ZZA | JA | celkem<br>m |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|-------------|
| 2001          | 29  | 19  | 0   | 82  | 0   | 0  | 130         |
| 2002          | 12  | 27  | 33  | 0   | 10  | 0  | 82          |
| 2003          | 22  | 21  | 13  | 11  | 9   | 23 | 99          |
| 2004          | 21  | 8   | 7   | 2   | 7   | 7  | 52          |
| 2005          | 29  | 31  | 4   | 12  | 13  | 9  | 98          |
| 2006          | 26  | 22  | 0   | 6   | 9   | 8  | 71          |
| 2007          | 44  | 44  | 8   | 7   | 15  | 0  | 118         |
| 2008          | 18  | 20  | 9   | 13  | 13  | 15 | 88          |
| 2009          | 31  | 26  | 0   | 9   | 0   | 0  | 66          |
| <b>Celkem</b> | 232 | 218 | 74  | 142 | 76  | 62 | <b>804</b>  |

Tabulka č. 2 jednoznačně ukazuje, že byly pořádány pouze základní a rozšiřující kurzy, které jsou nezbytné pro běžný chod pionýrských skupin a vyšších orgánů. Seminář byl realizován pouze jeden zaměřený na psaní projektů na regionální úrovni. Tento kurz by jednodenní a zúčastnilo se ho 24 vedoucích. Z rozhovoru s garantem PVC č.6 jsem zjistila, že ani nebyla v tomto směru žádná nabídka. Pracovníci zodpovědní za vzdělávání jsou dobrovolníci a práce spojená se zajištěním základní nabídky je sama o sobě náročná. Když nebyla poptávka, žádné nadstavbové kurzy ani semináře se nenaplánovaly.

Dalším krokem tedy bylo zjistit poptávku mezi vedoucími, zda opravdu o nadstavbové semináře a kurzy nestojí, či zda jen čekají na nabídku. Rozhodla jsem se pro dotazníkové šetření.

#### 4.2.2 Dotazníkové šetření:

##### **4.2.2.1 Hypotézy**

Vycházela jsem z následujících hypotéz:

H1 – Vedoucí hodnotí dosud absolvované kurzy negativně.

H2 - Vedoucí by uvítali aktivnější metody osvojování znalostí a dovedností.

H3 - Vedoucí by uvítali obsah semináře, který by se lišil od již absolvovaných kurzů.

H4 - Vedoucím vyhovuje dvoudenní (zpravidla víkendový) rozsah kurzů více než vícedenní.

H5 - Vedoucí by rádi, aby byl připravovaný seminář zaměřen na výchovnou činnost v oddíle

(výchovné metody, pedagogika, jak si poradit s problémovými dětmi apod.)

#### **4.2.2.2 Charakteristika dotazníku**

Dotazník pro vedoucí Ústecké krajské organizace Pionýra byl vytvořen za účelem zjištění zkušeností a postojů vedoucích k nabídce vzdělávacích akcí, kterou vytváří PVC č. 6. Při změně hlavičky a poděkování je možné využít tento dotazník pro jakoukoli krajskou organizaci. Dotazník je rozdělen na 7 opticky oddělených částí a obsahuje 4 otázky. Otázky jsou uzavřené. Při výběru odpovědi dotazovaní kroužkují čísla dle zadání na začátku každé otázky. Pod hlavičkou se nachází část zjišťující osobní údaje - věk, pohlaví, délka praxe a povolání. Tyto údaje slouží k dvěma hlavním účelům. Za prvé poskytují informaci o složení vzorku dotazovaných, která se dá porovnat se složením všech vedoucích v kraji a zjistit tak zda je vzorek reprezentativní. Za druhé umožní realizátorům vzdělávacích akcí zaměřit kurzy či semináře na určitou úžeji vymezenou skupinu (např. začínající vedoucí - s praxí do dvou let).

První otázka se zaměřuje na zkušenosti vedoucích s dosud absolvovanými kurzy. U každé z osmi charakteristik má dotazovaný zakroužkovat na škále od 1 do 4 do jaké míry s touto charakteristikou souhlasí (přičemž 1 znamená maximální souhlas a 4 naprostý nesouhlas). Otázka slouží k nalezení slabých a silných stránek kurzů.

Druhá otázka zjišťuje ochotu vedoucích zúčastňovat se rozšiřujících, nepovinných seminářů. Dotazovaní mají zakroužkovat jeden ze čtyř výroků, který nejlépe vystihuje jejich ochotu. Třetí otázka umožňuje dotazovaným upřednostnit některou variantu čtyř parametrů kurzu a to: 1. délka, 2. náplň, 3. metoda a forma a 4. zakončení. Protože jsem v této otázce použila termíny méně známé, nacházejí se přímo u otázky také vysvětlivky. Poslední, čtvrtá otázka zjišťuje zájem mezi vedoucími o konkrétní témata vzdělávacích akcí. U každého z pěti nabízených témat mají dotazovaní zakroužkovat na škále od 1 do 4 do jaké míry mají o toto téma zájem (přičemž 1 označovala maximální zájem a 4 žádný zájem). Závěrečná část obsahuje kromě osobního poděkování také prostor pro případné náměty a připomínky ke vzdělávání v ÚKOP. Dotazník je přílohou této práce (Příloha A).

#### **4.2.2.3 Informace o zadání dotazníků**

Výběr dotazovaných je nenáhodný a dostupný. O vyplnění dotazníku jsem požádala přítomné vedoucí pionýrských skupin na krajském setkání Pionýra ve dnech 18.-20. 9. 2009 v Ústí nad Labem. Vedoucí, kteří na setkání nepřijeli, jsem obeslala e-mailem, v němž jsem požádala o vyplnění elektronické verze dotazníku, který byl přílohou e-mailu.

#### 4.2.2.4 Výsledky dotazníkového šetření a jejich interpretace

ÚKOP zaregistrovala v roce 2009, kdy bylo dotazníkové šetření provedeno, 531 vedoucích starších osmnácti let. Následující data pochází od 55 z nich, což tvoří 10,56 % všech vedoucích. V roce 2010 bylo k 31.1.2010 registrováno 546 vedoucích starších 18 let. Z toho 238 mužů a 263 žen. Poměr vyjádřený v procentech je tak 52:48 ve prospěch mužů (v roce 2009 se této údaj nezjišťoval.) Kompletní přehled získaných dat naleznete v příloze (Příloha B).

#### Charakteristika vzorku

Pro bližší charakteristiku vzorku odpovídali vedoucí na začátku dotazníku na otázky týkající se jejich věku, praxe, pohlaví a povolání.

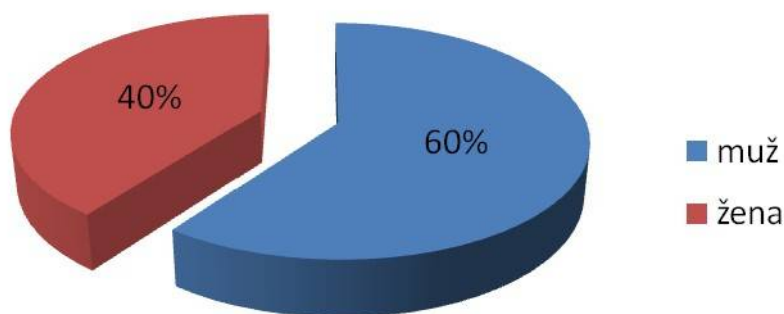
##### **Pohlaví**

Vybraný vzorek tvořili ze 60 % muži a ze 40 % ženy.

Tabulka č.3 - Pohlaví

|               | <b>absolutní<br/>počet</b> | <b>relativní<br/>počet</b> |
|---------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>muži</b>   | 33                         | 60 %                       |
| <b>ženy</b>   | 22                         | 40 %                       |
| <b>celkem</b> | <b>55</b>                  | <b>100 %</b>               |

Graf č.1 - Pohlaví



Při předpokladu, že se poměr mezi pohlavími v roce 2009 a 2010 výrazně nelišil, můžeme



konstatovat, že vzorek se velmi blíží celokrajským údajům, kde ženy tvoří 48 % a muži 52 % vedoucích.

### Věk

Nejvíce dotazovaných spadalo do věkové kategorie 21 až 35 let a to z 43 %. Shodně po 24 % měli začínající vedoucí ve věku do 20 let a vedoucí mezi 36 a 50 lety. 9 % dotazovaných spadalo do věkové kategorie 51 až 65 let. Nad 65 let nebylo nikomu z dotazovaných.

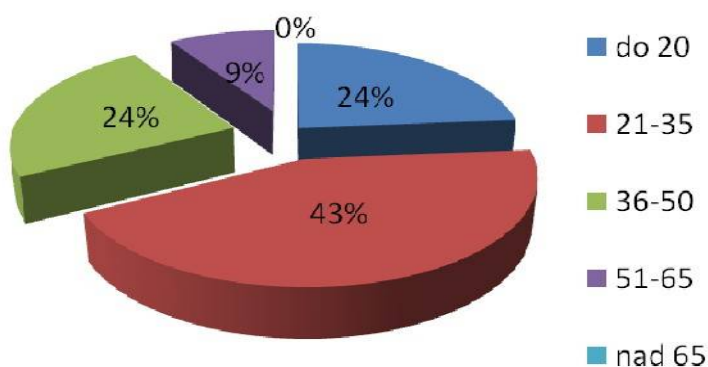
Tabulka č.4 - Věk dotazovaných

|                   | <b>absolutní<br/>počet</b> | <b>relativní<br/>počet</b> |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>do 20 let</b>  | 13                         | 24 %                       |
| <b>21-35 let</b>  | 24                         | 43 %                       |
| <b>36-50 let</b>  | 13                         | 24 %                       |
| <b>51-65 let</b>  | 5                          | 9 %                        |
| <b>nad 65 let</b> | 0                          | 0 %                        |
| <b>celkem</b>     | <b>55</b>                  | <b>100 %</b>               |

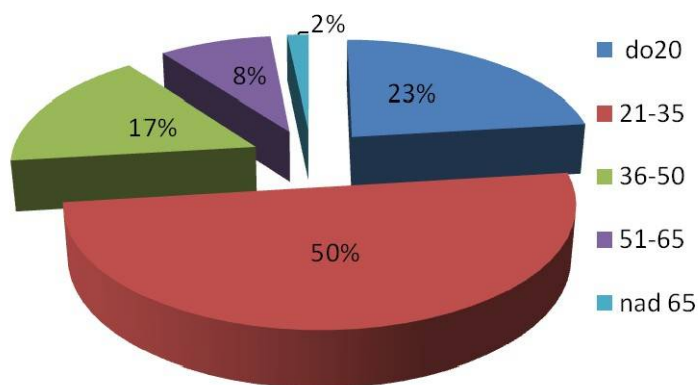
Tabulka č.5 - Věk všech vedoucích ÚKOP (2010)

|                   | <b>absolutní<br/>počet</b> | <b>relativní<br/>počet</b> |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>do 20 let</b>  | 126                        | 23 %                       |
| <b>21-35 let</b>  | 273                        | 50 %                       |
| <b>36-50 let</b>  | 91                         | 17 %                       |
| <b>51-65 let</b>  | 47                         | 8 %                        |
| <b>nad 65 let</b> | 9                          | 2 %                        |
| <b>celkem</b>     | <b>546</b>                 | <b>100 %</b>               |

Graf č.2 - Věk dotazovaných



Graf č.3 - Věk všech vedoucích v ÚKOP (2010)



Z tabulek i grafů je patrné, že vedoucí, jež vyplnili dotazník, jsou dostatečně reprezentativním vzorkem jak poměrem mezi pohlavími, tak i věkovým složením. Nejvýraznější rozdíl ve věkovém složení vedoucích je vidět u kategorií 21-35 let a 36-50 let. Šestatřicetiletí až padesátiletí se podíleli na vzorku dotazovaných 24 %, kdežto v celokrajském měřítku je tato věková kategorie zastoupena pouze 17 %. Právě o rozdílných 7 % se liší i podíl vedoucích, kteří vyplnili dotazník a všech vedoucích v kraji. Jednadvacetiletí až pětatřicetiletí se podíleli na vzorku dotazovaných 43 %, kdežto v celokrajském měřítku je tato věková kategorie zastoupena 50 %. V případě dotazovaných tvoří 7 % 4 lidé, a protože se jedná o rozdíl ve věkových kategoriích na sebe navazujících, považují tento rozdíl za zanedbatelný.

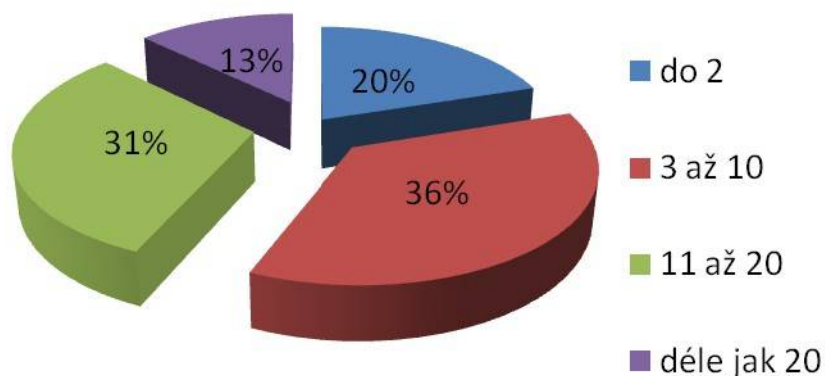
### Délka praxe vedoucích

Nejčastěji mají dotázaní vedoucí praxi o délce 3 až 10 let a to z 36 %. 31 % dotazovaných uvedlo, že má praxi 11 až 20 let. 20 % dotazovaných vedoucích mělo praxi méně než dva roky a na druhé straně více než dvacetiletou praxi mělo 13 % vedoucích.

Tabulka č.6 - Délka praxe

|                 | absolutní počet | relativní počet |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| do 2 let        | 11              | 20 %            |
| 3-10 let        | 20              | 36 %            |
| 11-20 let       | 17              | 31 %            |
| déle jak 20 let | 7               | 13 %            |
| celkem          | 55              | 100 %           |

Graf č.4 - Délka praxe



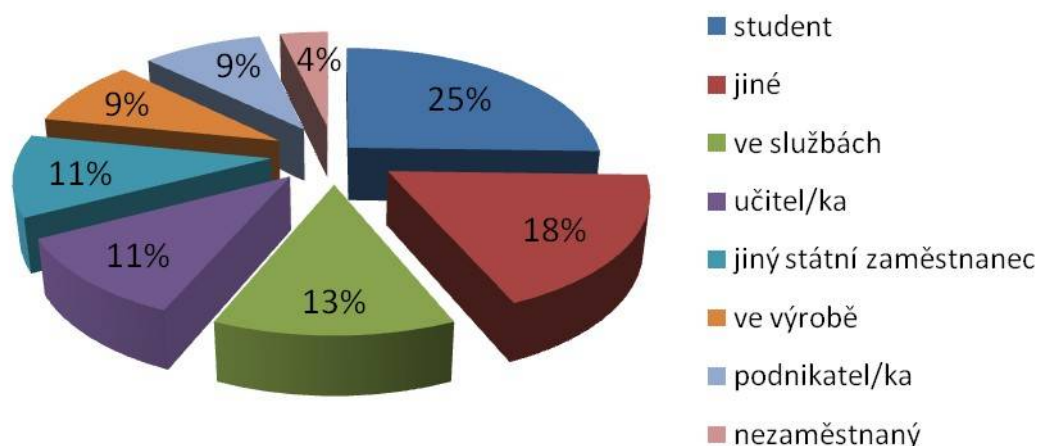
### Zaměstnání

U otázky týkající se zaměstnání měli dotazovaní na výběr z osmi různých odpovědí. Nejvýraznější 25 % podíl tvoří studenti. 18 % dotazovaných využilo kolonku „jiné“. Pouze dva dotazovaní byli v době vyplňování dotazníku nezaměstnaní a tvoří 4 % z dotazovaných. Zbýlých 53 % se celkem rovnoměrně rozdělilo mezi podnikatele (9 %), pracovníky ve výrobě (9 %), výchovné pracovníky (učitelé, vychovatelé) (11 %), ostatní státní zaměstnance (11 %) a pracovníky ve službách (13 %).

Tabulka č.7 - Zaměstnání

|                                | absolutní počet | relativní počet |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>podnikatel</b>              | 5               | 9 %             |
| <b>učitel/ka</b>               | 6               | 11 %            |
| <b>jiný státní zaměstnanec</b> | 6               | 11 %            |
| <b>ve výrobě</b>               | 5               | 9 %             |
| <b>ve službách</b>             | 7               | 13 %            |
| <b>nezaměstnaný</b>            | 2               | 4 %             |
| <b>student</b>                 | 14              | 25 %            |
| <b>jiné</b>                    | 10              | 18 %            |
| <b>celkem</b>                  | <b>55</b>       | <b>100 %</b>    |

Graf č.5 - Zaměstnání



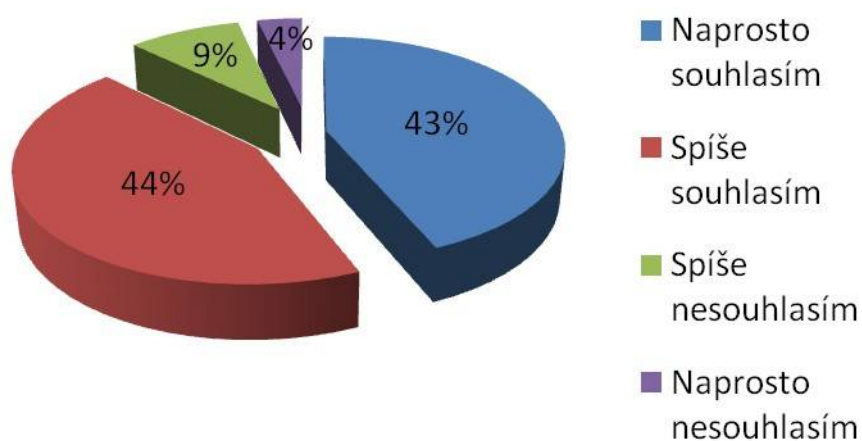
### **Otázka č. 1 Zkušenosti z absolvovaných kurzů**

První otázka směřovala ke zjištění zážitků a zkušeností z již absolvovaných povinných kurzů. Na čtyřbodové škále měli dotazovaní označit, zda souhlasí či nesouhlasí s daným výrokem. Přičemž 1 znamenala úplný souhlas, 4 úplný nesouhlas.

Pro největší počet vedoucích byly dosud absolvované kurzy především příležitostí k setkávání (64 %) a také k navazování nových kontaktů (60 %). Nadpoloviční většina dotazovaných (53 %) považovali dosud absolvované kurzy za přínosné pro jejich práci v oddíle. Přínos pro osobní rozvoj hodnotili vedoucí hlavně hodnotou 1 (43 %) a 2 (43 %). Průměrným výsledkem 1,75 hodnotili vedoucí jednak snadnost zvládnutí kurzu, jednak logické uspořádání. Zajímavé přišly kurzy 21 vedoucím (45 %) a spíše zajímavé 25 vedoucím (38 %). Nejmenší procento vedoucích považovalo kurzy za zábavné (24 %) a spíše zábavné (47 %).

Kromě procentuálního vyjádření uvádím také průměrnou hodnotu, kterou dotazovaní uváděli.

Graf č.6 - Přínos pro osobní rozvoj

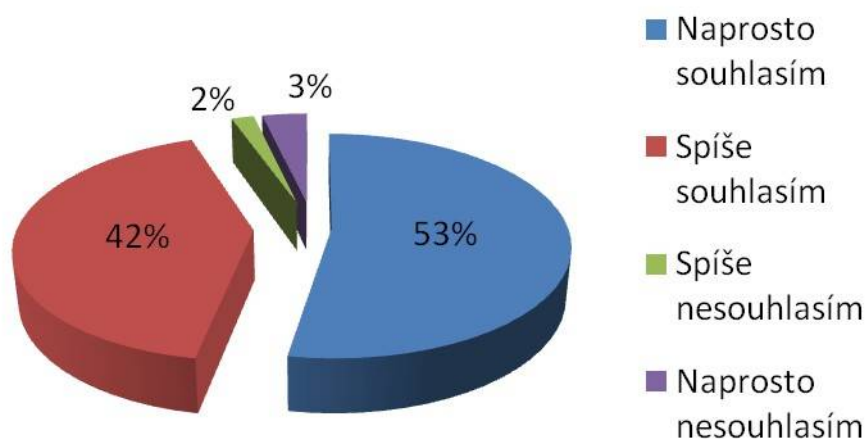


Každá forma vzdělávání se na člověku nějak odrazí. Účastník kurzu nabývá, byť i v malém

množství znalostí, dovedností a především zkušeností, které ho zákonitě ovlivní. Míru vlivu na osobní rozvoj člověka ovlivňuje mnoho faktorů.

Průměrná hodnota: 1,73

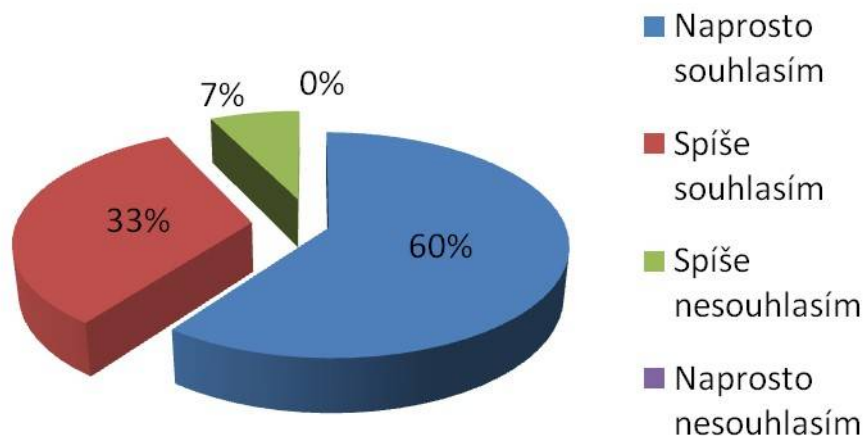
Graf č.7 - Přínos pro práci s oddílem



Všechny kurzy jsou zaměřeny především na práci s oddílem. Mohli bychom rozlišit práci s hrou, manažerské dovednosti vedoucího, komunikaci s rodiči, plánování činnosti apod. Kurzy instruktora a vedoucího, kterými prošli všichni z dotazovaných, se snaží postihnout co nejvíce z těchto témat. 2 vedoucí (3 %), kteří nepovažovali kurzy za přínosné pro práci s oddílem, uvedli i u dalších charakteristik krajně negativní hodnocení. Dá se předpokládat, že tyto dva vedoucí zastávají celkově negativní postoje k systému vzdělávání v Pionýru.

Průměrná hodnota: 1,56

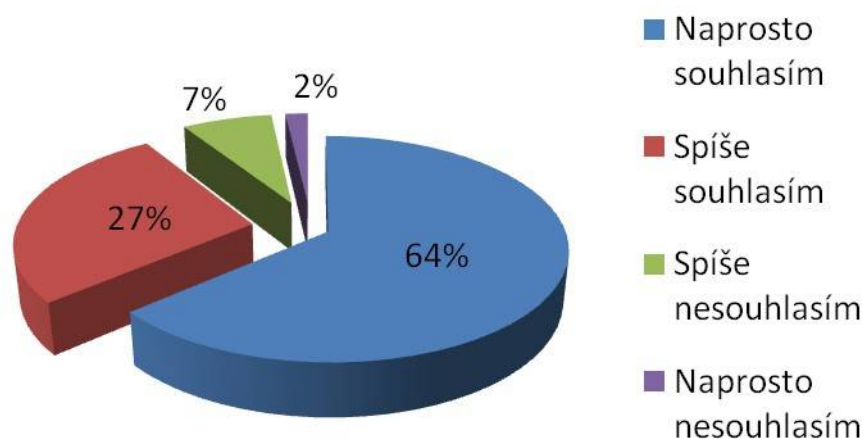
Graf č.8 - Příležitost k navázání kontaktů



Na kurzech se koncentrují lidé s podobnými zájmy z různých míst, různého povolání, různého věku a různých dovedností. Kurzy zpravidla trvají dva až tři dny, což dává prostor pro neformální aktivity účastníků. Seznamování často leží pouze na účastnících. Lektori mluví k více či méně „bezejmennému“ množství lidí. Součástí kurzů obvykle nejsou seznamovací aktivity. Vždy se představí pouze lektor, který právě přednáší. Ačkoli 93 % dotazovaných souhlasí s výrokem, že kurzy jsou naprosto nebo spíše příležitostí k navázání kontaktů, osobně zde vidím nevyužitý potenciál. Dosud se organizátoři a lektori spoléhali na seznamování účastníků mimo přednášky. Kompromisním řešením by mohlo být nabídnout účastníkům dobrovolný program v době mimo přednášek (hlavně večery) zaměřený na seznamovací aktivity.

Průměrná hodnota: 1,47

Graf č.9 - Příležitost k setkávání



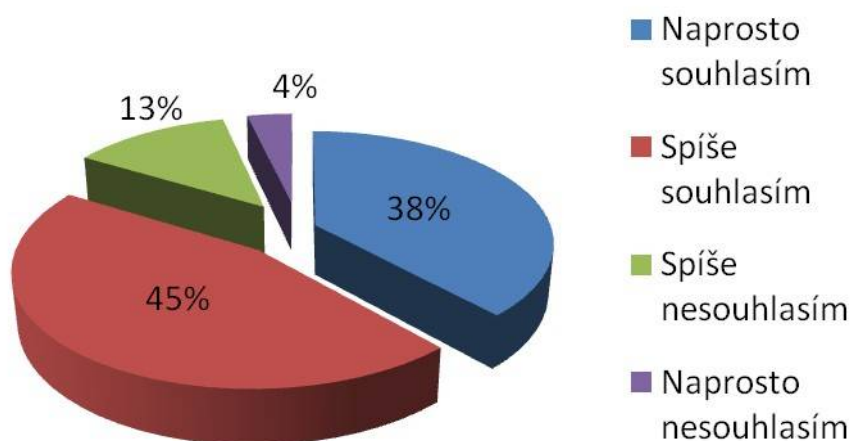
Příležitostí k setkávání nejen vedoucích, ale i dětí z různých skupin, z různých měst, jsou celorepublikové a krajské akce – například Bambiriáda, Ledová Praha, každoroční krajské

setkání a republikové setkání jednou za dva roky. Dále to jsou soutěže různého typu - Pionýrská stezka, Přírodovědná stezka, turnaje v míčových hrách, turnaje v deskových hrách apod. Speciálně pro vedoucí a instruktory jsou další příležitosti vzdělávací akce. Část aktivních lidí v kraji se zároveň podílí na chodu PVC jako lektoři a setkávají se tak opravdu pravidelně v období kurzů. V současné době jsou preferovány kurzy platné jen uvnitř sdružení, které nemají omezenou platnost. Dříve však valná část vedoucích absolvovala kurzy, které se musely každé 3 až 5 let obnovovat, a tak se v těchto intervalech opět setkávali. Odklon od takových kurzů nastal hlavně kvůli narůstající časové vytíženosti vedoucích v rodinném, ale hlavně v pracovním životě.

Opět se do grafu promítl dvěma procenty onen negativisticky naladěný vedoucí. Je to muž mezi 51 a 65 lety s více jak dvacetiletou praxí. Zřejmě svým postojem chtěl vyjádřit svou snahu o zlepšení celého systému, který jistě není bez chyb, nicméně takto radikální popření možnosti, že by kurzy byly příležitostí k setkávání, svědčí o úmyslném očeňování proběhlých vzdělávacích akcí.

Průměrná hodnota: 1,47

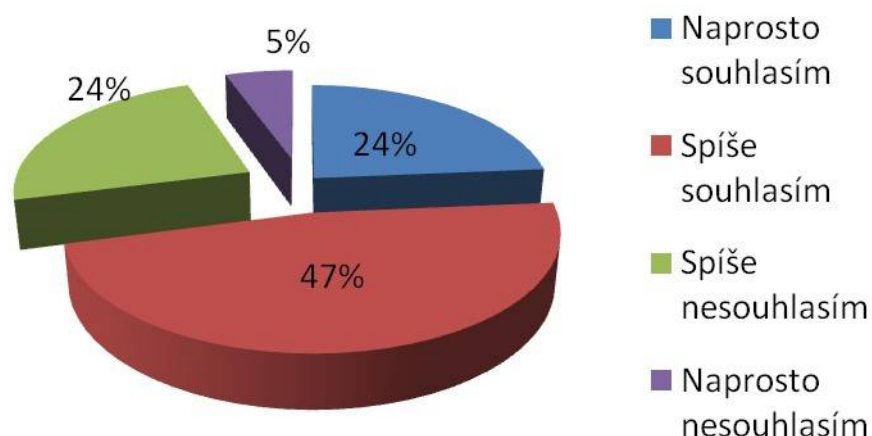
Graf č.10 - Zajímavost



Zajímavost se vztahuje k obsahu předávanému na kurzech. Jedná se o vysoce subjektivně a individuálně hodnocenou charakteristiku. Míru zajímavosti ovlivňuje řada faktorů. Jmenujme například novost probírané látky. Pokud již počtvrté slyší vedoucí totéž, nezanechá to v nich dojem zajímavosti. Dalším faktorem je využitelnost v praxi. Setkají-li se vedoucí v praxi s nějakým problémem a na kurzu se pak o tomto tématu hovoří, je pro ně zajímavější.

Průměrná hodnota: 1,82

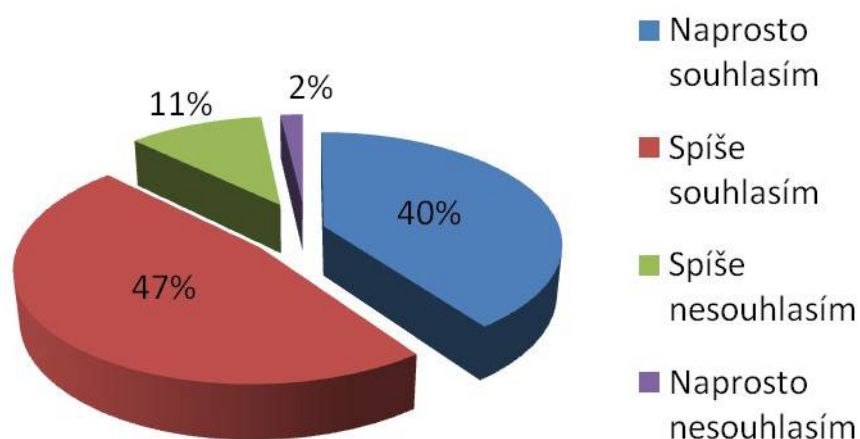
Graf č.11 - Zábavnost



Poměrně vysoké procento dotazovaných (71 %) naprosto nebo spíše souhlasilo, že kurzy pro ně byly zábavné. Dá se předpokládat, že se jedná o celkové hodnocení, včetně doby mimo vlastní přednášky. Avšak i přednášky jsou často zpestřovány humorem, ať už vtipnými historkami lektorů nebo úsměvnými dotazy účastníků.

Průměrná hodnota: 2,11

Graf č.12 - Logické uspořádání

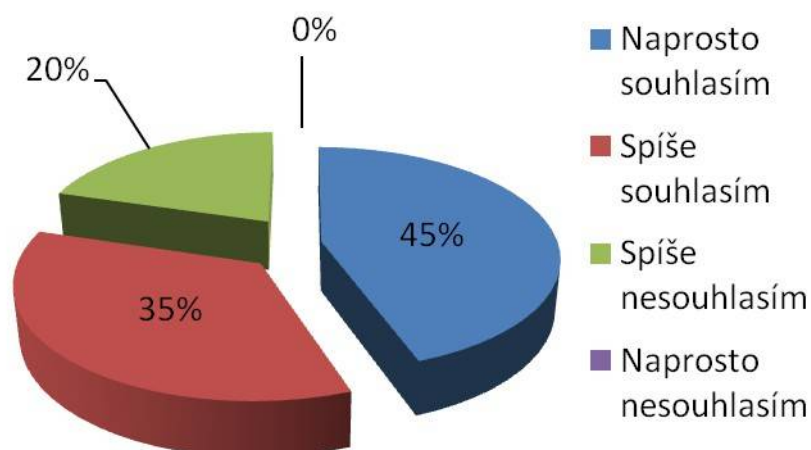


Logické, navazující uspořádání dílčích celků v kurzu je podstatnou charakteristikou, která může ovlivnit celkový dojem a množství a kvalitu výstupů, jež si účastníci z kurzů odnášejí. Obvykle se organizátoři drží nejjednoduššího možného postupu a to – stručný úvod, dílčí výukové celky (vyučovací hodiny) a závěr spojený s testem, pohovorem či jiným způsobem zakončení. Samozřejmostí jsou přestávky mezi vyučovacími hodinami a delší přestávky na jídlo.

Průměrná hodnota: 1,75

Graf č.13 - Snadné zvládnutí





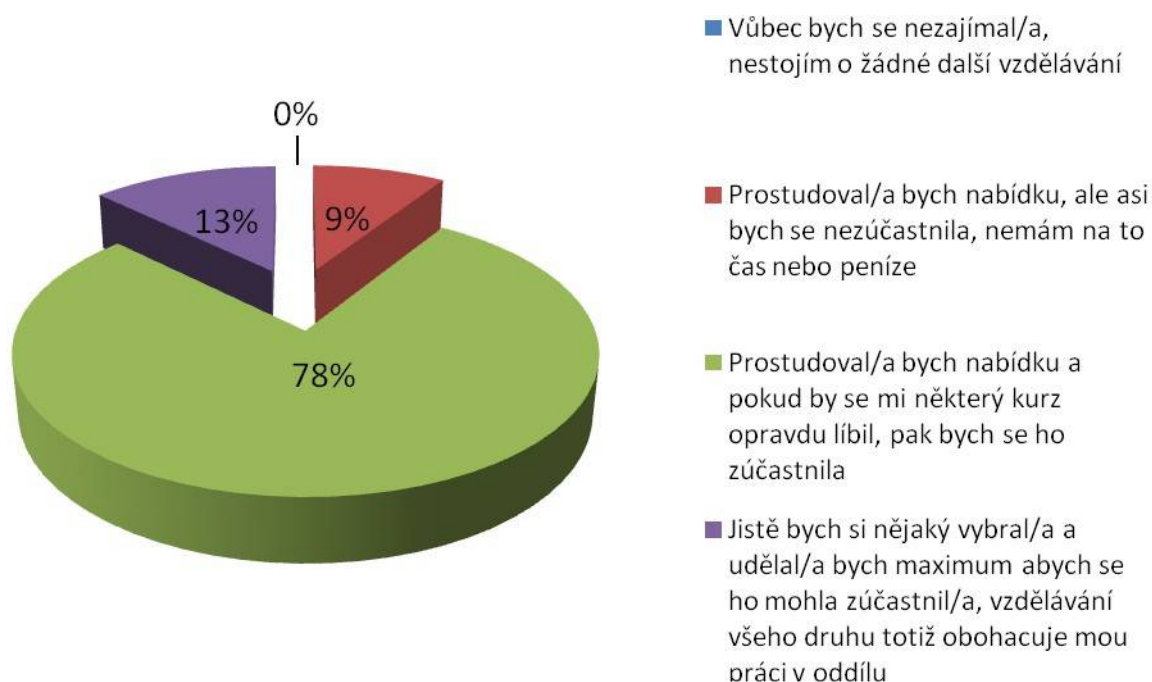
Nejčastěji bývá kurz zakončen testem, písemnou prací nebo pohovorem. Obsah kurzů, potažmo testů vychází z potřeb praxe. Například písemná práce bývá zadána jako vypracování personálně-organizačního zajištění akce.

Průměrná hodnota: 1,75

### **Otázka č. 2- zájem o vzdělávání**

Znění otázky: Pokud by pionýrské vzdělávací centrum nabídlo nepovinné, rozšiřující semináře (například: Jak na propagaci, hry v teorii a praxi, pedagogika, tvorba webových stránek, zážitková pedagogika, deskové společenské hry apod.):

Graf č.14 - Zájem o kurzy

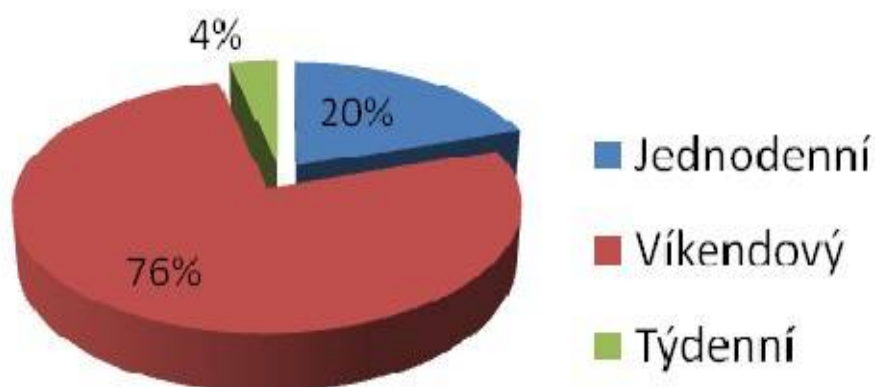


V druhé otázce dotazovaní vyjadřovali svůj postoj k nepovinným, nabídkovým seminářům. Všichni dotazovaní uvedli, že by se o možnost dalšího vzdělávání zajímali. Avšak 9 % dotazovaných si myslí, že by se z objektivních důvodů (vytíženost v zaměstnání, nedostatek finančních prostředků apod.) nemohli zúčastnit. Největší podíl (78 %) dotazovaných by se zúčastnil, pouze pokud by je velmi zaujalo téma semináře. 13 % tedy 7 dotazovaných by udělalo maximum, aby se semináře mohlo zúčastnit. Pro zajištění dostatečné účasti na seminářích je tedy zapotřebí dobře komunikovat s vedoucími a vyjít vstříc jejich potřebám.

### **Otázka č. 3- parametry kurzů**

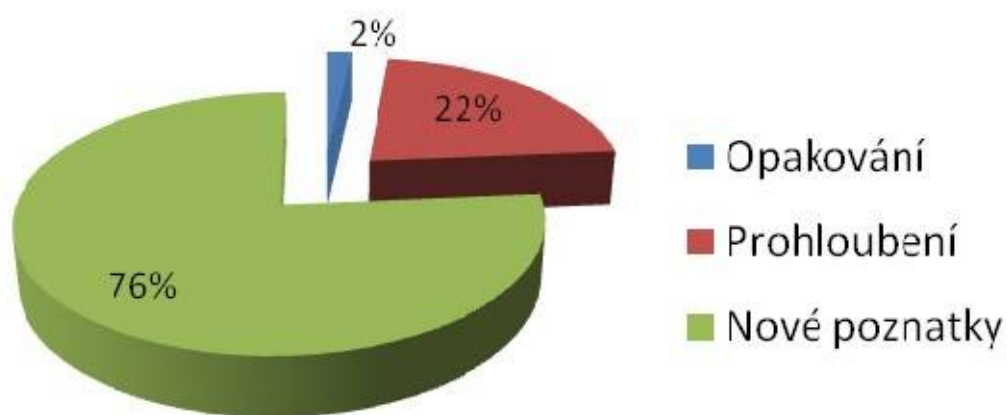
Třetí otázka zjišťovala preference dotazovaných. U čtyř parametrů kurzu měli zakroužkovat jednu ze tří variant, která by jim nejvíce vyhovovala. Celá otázka zněla: Jaké parametry by měl seminář splňovat, aby byl pro tebe atraktivní?

Graf č.15- délka semináře



76 % dotazovaných by preferovalo seminář v maximálním rozsahu jednoho víkendu. Vedení oddílu je již tak časově náročnou aktivitou, vedoucí mnohdy raději věnují víkend dětem nežli sami sobě – svému vzdělávání. Víkendový rozsah kurzů je v současné době v našem kraji nejrozšířenější, což mohlo dotazované také ovlivnit. Mnozí si také uvědomují, že čím delší je seminář, tím je kvalitnější, může jít více do hloubky.

Graf č.16 - Náplň



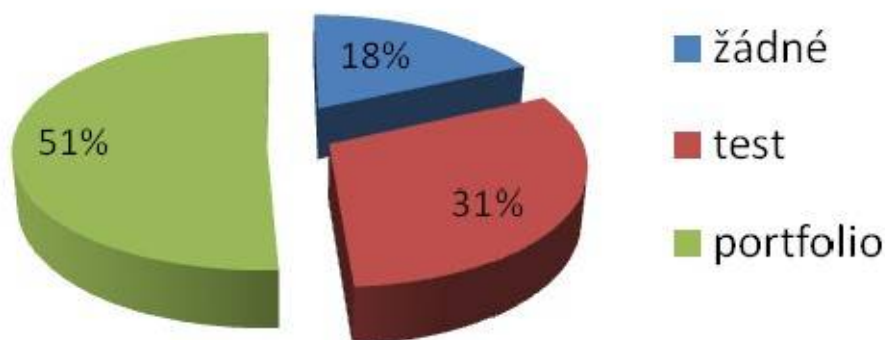
U grafu se nacházejí zjednodušené popisky. V plném rozsahu zněly možnosti k výběru takto:

1. Opakování z předchozích kurzů
2. Rekapitulace znalostí a dovedností a jejich prohloubení
3. Nové poznatky

Z grafu je patrná převaha požadavků na předávání nových poznatků během vzdělávacích akcí. Vedoucí se cítí jistí v základech, které získali během povinných kurzů. Pokud by se měli

zúčastnit nadstavbového semináře, pak požadují, aby je obohatil v oblasti, která není součástí (nebo jen velmi povrchní) povinných kurzů.

Graf č.17 - zakončení semináře



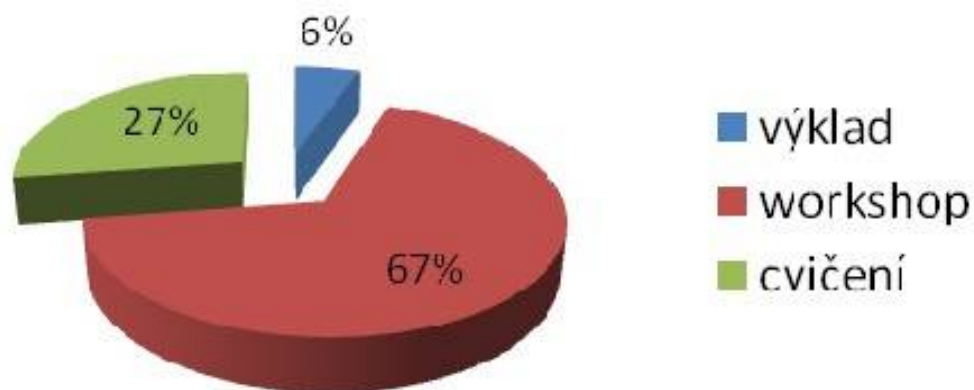
U grafu se nacházejí zjednodušené popisky. V plném rozsahu zněly možnosti k výběru takto:

1. žádné
2. písemný a praktický test
3. zhodnocení portfolia \*)

\*) **Portfólio** je soubor různých produktů studenta (písemné práce, výtvarné práce aj.), které dokumentují práci studenta a jeho vývoj za určité období. (Pedagogický slovník)

Zakončením semináře je myšlen výstup, při kterém by účastníci semináře využili co se během semináře dozvěděli, naučili. Na povinných kurzech bývá zařazen test či písemná práce neboť je potřeba prokázat, že daný účastník splňuje kvalifikační podmínky. Při vypracování testu s dostatečným množstvím získaných bodů je mu udělena příslušná kvalifikace. Semináře oproti kurzům nemívají kvalifikační charakter. Účastníci dostanou pouhé osvědčení o absolvování semináře. 18 % dotazovaných by rádo absolvovalo seminář, aniž by měli na konci prokazovat co si z něj odnesli. Pro 31 % dotazovaných je zakončení testem přijatelné, zřejmě proto, že jsou na tuto formu zvyklí z již absolvovaných kurzů. Největší podíl (51 %) tvoří lidé, kteří by uvítali zhodnocení jejich práce během semináře pomocí portfolia. Při konstrukci dotazníku jsem vycházela z předpokladu, že nepedagogická veřejnost není seznámena s významem slova portfolio. Proto jsem hned pod otázku zařadila vysvětlivky.

Graf č.18 – formy a metody práce



Podobně jako u předchozího grafu jsou i u tohoto vysvětlivky zjednodušeny. V plném rozsahu znějí:

1. teoretický výklad, přednáška
2. workshop \*\*)
3. cvičení, trénink \*\*\*)

\*\*) **Workshop** využívá kombinace nejrůznějších didaktických metod ... ,slovních i názorných, demonstračních i situačních,..., a samostatných prací účastníků. (Bárták, J., 2003)

\*\*\*) Cílem **cvičení (tréninku)** bývá prohloubit, upevnit, zdokonalit, nebo aplikačně prověřit určité dovednosti, event. návyky. (Bárták, J., 2003)

Vzhledem k tendenci ustupovat od výkladu a k požadavkům na aktivnější přístup jak ze strany lektorů, tak ze strany účastníků kurzů, se dalo očekávat nízké procento dotazovaných, kteří volili teoretický výklad jako metodu. 6 %, tedy tři dotazovaní, kteří takto volili, byli muži. Očekávala jsem, že tito dotazovaní budou vyššího věku, ale pouze jeden spadl do kategorie 51 až 65 let. Zbylí dva dotazovaní byli začínající vedoucí do 20 let věku, oba studenti. Dále 27 % dotazovaných preferovalo cvičení a trénink. Největší podíl (67 %) dotazovaných by nejraději pracovalo metodou workshopu.

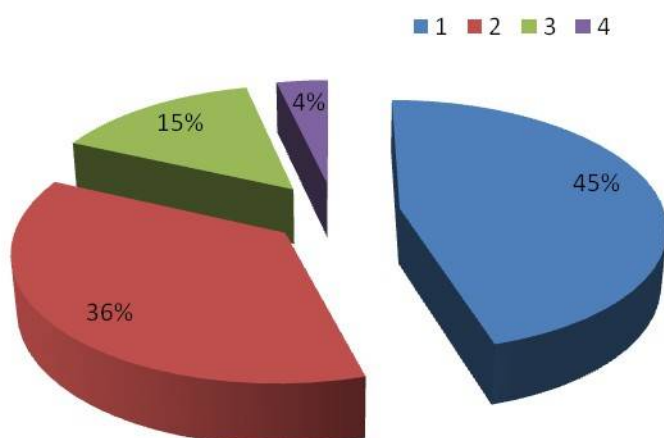
#### **Otázka č. 4-preference témat**

Účelem čtvrté otázky bylo zjistit témata, která by vedoucí zajímala. U každého z pěti navržených témat měli dotazovaní zakroužkovat na škále od 1 do 4 číslo, které nejvíce vystihovalo jejich zájem o toto téma. Přičemž 1 znamenala „určitě bych se zúčastnil/a“ a 4 „vůbec nemám zájem“. Tuto otázku jsem vyhodnocovala podle průměrné hodnoty, kterou dotazovaní volili. Téma s nejnižší hodnotou průměru, bylo nejvíce preferované.

### 1. téma: **Náměty na hry na schůzky oddílu a jednodenní akce**

(jak motivovat, hry na pěší túry, nápadník krátkých her (do 20 minut), jak si psát přípravu, hry na utužování kolektivu)

Graf č.19 - Náměty na hry na schůzky a jednodenní akce



Tabulka č.8 - Náměty na hry na schůzky a jednodenní akce

|                                | absolutní počet | relativní počet |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| 1. určitě bych se zúčastnila   | 25              | 45 %            |
| 2. spíše bych se zúčastnila    | 20              | 36 %            |
| 3. spíše bych se nezúčastnila  | 8               | 15 %            |
| 4. určitě bych se nezúčastnila | 2               | 4 %             |
| celkem                         | 55              | 100 %           |

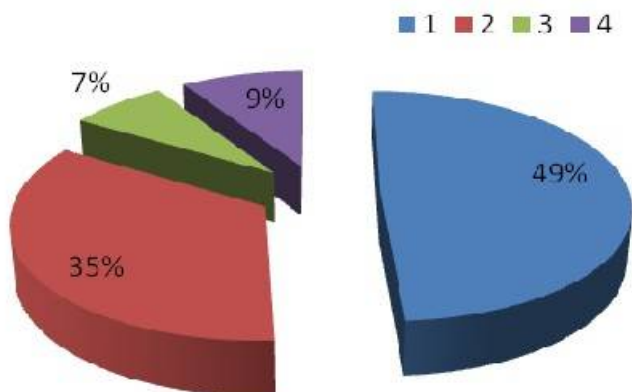
Toto téma získalo spolu s tématem druhým stejnou nejnižší hodnotu a to 1,76.

### 2. téma: **Náměty na hry na víkendovky a tábory**

(kvalitní příprava hry, CETEH, zdroje her, noční hry, příklady dobré praxe - netradiční

táborové zážitky, plán „B“ aneb co dělat, když něco nevyjde)

Graf č.20 - Náměty na hry na  
víkendovky a tábory



Tabulka č.9 - Náměty na hry na  
víkendovky a tábory

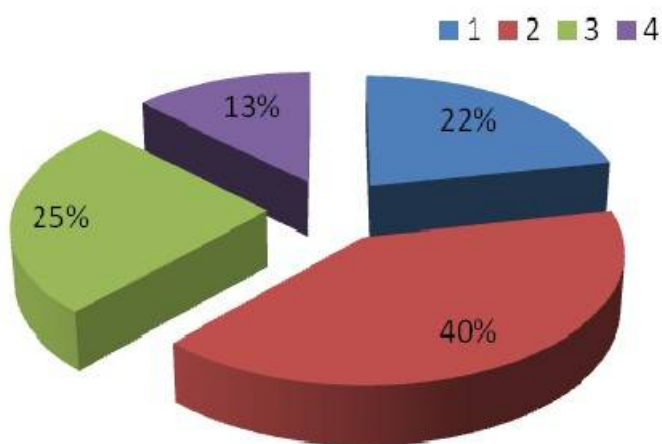
|                                | absolutn<br>í počet | relativní<br>počet |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| 1. určitě bych se zúčastnila   | 27                  | 49 %               |
| 2. spíše bych se zúčastnila    | 19                  | 35 %               |
| 3. spíše bych se nezúčastnila  | 4                   | 7 %                |
| 4. určitě bych se nezúčastnila | 5                   | 9 %                |
| <b>celkem</b>                  | <b>55</b>           | <b>100 %</b>       |

Toto téma získalo spolu s tématem prvním stejnou nejnižší hodnotu a to 1,76.

### 3. téma: **Propagace**

(komunikace s místními médii, využití zpravodaje Mozaika, prezentace na internetu, kvalitní letáky, zvadla a jejich šíření)

Graf č.21 - Propagace



Tabulka č.10 - Propagace

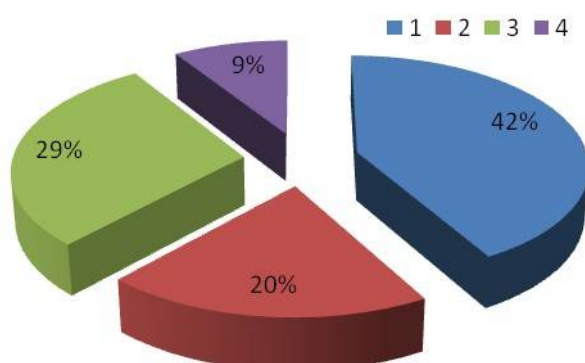
|                                | absolutn<br>í počet | relativn<br>í počet |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|
| 1. určitě bych se zúčastnila   | 12                  | 22 %                |
| 2. spíše bych se zúčastnila    | 22                  | 40 %                |
| 3. spíše bych se nezúčastnila  | 14                  | 25 %                |
| 4. určitě bych se nezúčastnila | 7                   | 13 %                |
| <b>celkem</b>                  | <b>55</b>           | <b>100 %</b>        |

Toto téma dosáhlo hodnoty 2,29, což je nejvyšší hodnota

### 4. téma: **Finanční zdroje**

(jak psát projekt, jak podat žádosti a granty, Pionýr jako základní zdroj, sponzoring)

Graf č.22 - Finanční zdroje



Tabulka č.11 - Finanční zdroje

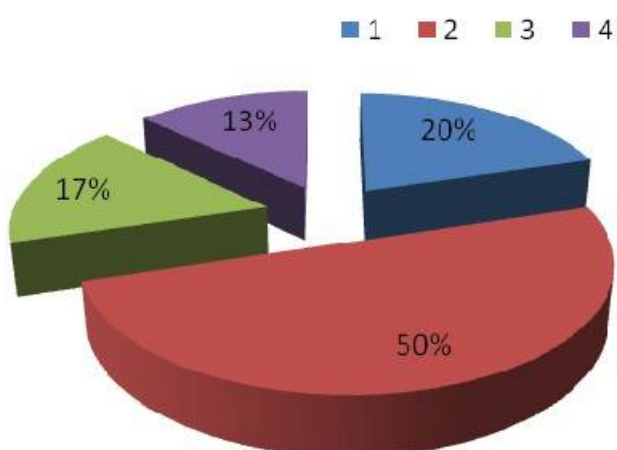
|                                | absolutní počet | relativní počet |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| 1. určitě bych se zúčastnila   | 23              | 42 %            |
| 2. spíše bych se zúčastnila    | 11              | 20 %            |
| 3. spíše bych se nezúčastnila  | 16              | 29 %            |
| 4. určitě bych se nezúčastnila | 5               | 9 %             |
| <b>celkem</b>                  | <b>55</b>       | <b>100 %</b>    |

Toto téma dosáhlo hodnoty 2,05 což je prostřední hodnota

#### 5. téma: **Pedagogika a psychologie**

(spory v kolektivu, věkové zvláštnosti dětí, hyperaktivita, hry na utužování kolektivu, odměny a tresty)

Graf č. 23 - Pedagogika a psychologie



Tabulka č. 12 - Pedagogika a psychologie

|                                | absolutní počet | relativní počet |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| 1. určitě bych se zúčastnila   | 11              | 20 %            |
| 2. spíše bych se zúčastnila    | 27              | 50 %            |
| 3. spíše bych se nezúčastnila  | 9               | 17 %            |
| 4. určitě bych se nezúčastnila | 7               | 13 %            |
| <b>celkem</b>                  | <b>55</b>       | <b>100 %</b>    |

Toto téma dosáhlo hodnoty 2,2 což je druhá nejvyšší hodnota.

#### **Vyhodnocení hypotéz:**

**H1 – Vedoucí hodnotí dosud absolvované kurzy negativně.**

V osmi charakteristikách dosud absolvovaných kurzů převažují pozitivní výpovědi (naprosto



souhlasím a spíše souhlasím). Negativní výpovědi (naprosto nesouhlasím a spíše nesouhlasím) se vyskytovaly v rozmezí 5 - 29 %, přičemž průměrně činily 14,125 %.

Hypotéza H1 se tedy **nepotvrdila**.

### **H2 - Vedoucí by uvítali aktivnější metody osvojování znalostí a dovedností.**

Z hodnot získaných z vyplněných dotazníků, konkrétně z třetí otázky, vyplývá, že vedoucí dávají přednost aktivním metodám výuky (workshop a cvičení) před výkladem. Workshop a cvičení dohromady preferovalo 94 % dotazovaných.

Hypotéza H2 se tedy **potvrdila**.

### **H3 - Vedoucí by uvítali obsah semináře, který by se lišil od již absolvovaných kurzů.**

Taktéž ve třetí otázce v dotaznících jsem zjišťovala jakému typu obsahu (náplni) by dotazovaní dali přednost. Mohli se rozhodnout mezi opakováním látky z již proběhlých kurzů, prohlubováním téže látky, a mezi zcela novými poznatky, které dosud nebyly předmětem žádného z proběhlých kurzů. 76 % dotazovaných uvedlo, že by preferovalo nové poznatky.

Hypotéza H3 se tedy **potvrdila**.

### **H4 - Vedoucím vyhovuje dvoudenní (zpravidla víkendový) rozsah kurzů více než vícedenní.**

Ze získaných dat je také patrné upřednostňování vzdělávacích akcí, které jsou v rozsahu maximálně dvou dnů. Dotazovaní volili mezi možnostmi jednodenní, víkendový a týdenní. 76 % dotazovaných preferuje vzdělávací akce v rozsahu dvou dnů – zpravidla víkendu. 20 % se přiklonilo k jednodenní variantě, ale pouze 4 % dotazovaných by uvítala týdenní rozsah akce.

Hypotéza H4 se tedy **potvrdila**.

### **H5 - Vedoucí by rádi, aby byl připravovaný seminář zaměřen na výchovnou činnost v oddíle (výchovné metody, pedagogika, jak si poradit s problémovými dětmi apod.)**

Z pěti nabízených témat ve čtvrté otázce považovali dotazovaní téma „pedagogika a psychologie“ za druhé nejméně atraktivní téma. Ještě menší účast by mělo téma „propagace“. Jednoznačně by dotazovaní upřednostnili seminář zaměřený na náměty na hry.

Hypotéza H5 se tedy **nepotvrdila**.

## **4.3 Návrh projektu semináře „Vedu oddíl, tedy jsem!“**

**Cíle vzdělávací aktivity** - Seminář si klade tyto cíle:

- pomoci vedoucím analyzovat jejich práci v oddíle a vytyčit si cíle a postupy pro další rozvoj

jejich „vedoucovské“ části osobnosti.

- zvýšit schopnost vedoucích motivovat sebe i děti
- vytvořit celoroční plán činnosti oddílu s vymezením cílů
- umožnit vedoucím výměnu zkušeností
- inspirovat vedoucí novými náměty na aktivity v oddíle

**Účastníci** - Cílovou skupinou jsou dospělí členové sdružení Pionýr vykonávající funkci vedoucího oddílu či skupiny v Ústeckém kraji. Seminář je určen pro vedoucí různého věku i zkušeností. Je zaměřen na rozvoj osobnosti vedoucích a na výměnu zkušeností. Vedoucí v kraji byli osloveni několika komunikačními kanály - osobním pozváním na setkání vedoucích, na schůzích apod., přes elektronickou poštu a přes internetové stránky. Přihláška a POZ akce jsou součástí příloh (příloha C a D).

**Didaktické formy** - Víkendový seminář

**Obsah** - Časový harmonogram:

pátek 26. 3. 2010

19.00 – 21.00 hod úvodní blok

sobota 27. 3. 2010

9.00 - 12.00 dopolední blok s lektorem

12.00 -13.30 přestávka na oběd

13.30 - 18.00 odpolední blok – skupinová práce

18.00 - 19.00 večeře

19.00 - 21.00 večerní blok s lektorem

neděle 28. 3. 2010

8.30 - 10.00 ranní blok – diskuse, prezentace

**Metody výuky** – výklad, diskuse, hra, SWOT analýza, brainstorming, řešení modelových situací, inscenační metoda, kresba autoportrétu, kmen a kořeny

**Učební pomůcky a didaktická technika** - Flipchart s příslušenstvím, fixy, papíry A4, další pomůcky podle zvolených her

Osnova:

Tab. č. 13 - osnova semináře

| fáze | čas | lektor | činnosti | cíle | metoda | pomůcky |
|------|-----|--------|----------|------|--------|---------|
|------|-----|--------|----------|------|--------|---------|

|                |             |              |   |  |   |   |
|----------------|-------------|--------------|---|--|---|---|
|                | (v<br>hod.) |              |   |  |   |   |
| Atmosféra      | 2           | J. K<br>J. W | <ul style="list-style-type: none"> <li>• seznamovací,</li> <li>• ice-breakers,</li> <li>• dohoda o pravidlech</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• nastartovat dynamiku skupiny</li> <li>• zjistit očekávání účastníků</li> <li>• stanovit pravidla</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• kresba autoportrétu</li> <li>• kmen a kořeny</li> <li>• brainstorming</li> <li>• diskuse</li> <li>• hra</li> </ul> | papíry,<br>pastelky,<br>flipchart,<br>fixy                      |
| Teorie         | 3           | J.T          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• analýza účastníků</li> <li>• prezentace lektora</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• analyzovat práci účastníků v oddíle a vytyčit si cíle a postupy pro další rozvoj jejich „vedoucovské“ části osobnosti.</li> <li>• seznámit účastníky s poznatky o tvorbě cílů a o motivaci</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• SWOT analýza</li> <li>• výklad</li> </ul>  | flipchart,<br>fixy,<br>namnožené papíry s tabulkou SWOT analýzy |
| Aplikace       | 2           | J. T<br>J.W  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• řešení modelového příkladu</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• zvýšit schopnost vedoucích motivovat sebe i děti</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• řešení modelových situací</li> <li>• diskuse</li> </ul>  | papíry,<br>fixy   |
| Tvůrčí činnost | 4,5         | J. T<br>J.K  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• tvorba a prezentace strategického plánu</li> <li>• hry</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• umožnit vedoucím výměnu zkušeností</li> <li>• inspirovat vedoucí novými náměty na aktivity v oddíle</li> <li>• vytvořit celoroční plán činnosti oddílu s vymezením cílů</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• inscenace</li> <li>• hra</li> </ul>  | papíry,<br>fixy,<br>flipchart,<br>pomůcky pro hry               |
| Analýza        | 1,5         | J. K         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozbor práce účastníků i lektora</li> <li>• Zhodnocení dosažení cílů semináře</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• zhodnocení vlastní činnosti</li> <li>• zhodnocení činnosti druhých</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• diskuse</li> <li>• dotazník</li> </ul>   | namnožené dotazníky,<br>flipchart,<br>fixy                      |

**Způsob ukončení vzdělávací akce** - Seminář je zakončen zhodnocením portfolia účastníků, společnou diskusí a aktivitami zajišťujícími zpětnou vazbu.

**Lektoři** - Vzhledem k zaměření semináře a inovativnímu pojetí nebyl nikdo ze stálého sboru

lektorů vhodný pro lektorování tohoto semináře. O spolupráci jsem tedy požádala Mgr. Jiřího Tomčalu, garanta PVC č. 1, který ve svém kraji pořádá obdobné semináře již několik let. Další spolupráci mi sama nabídla Mgr. Jitka Wessela, speciální pedagožka z Pionýrské skupiny Chomutov, kterou nadchla mnou vyvíjená aktivita na obohacení nabídky vzdělávacích aktivit v kraji.

**Organizační zajištění** - Tradičním obdobím pro vzdělávací akce je v Pionýru březen. Pro konání semináře byl vybrán víkendový termín 26.-28. 3. 2010. Místo konání akce bylo zajištěno v jedné učebně objektu základní školy v Klášterci nad Ohří, kde současně probíhala jiná akce. Proto i bylo možné dohodnout stravování účastníků po celou dobu konání semináře ve školní jídelně. Ubytování bylo rovněž domluveno ve třídě oné ZŠ.

**Kalkulace ceny** - Rozpočet akce

**Příjmy:**

Účastnický poplatek.....10x 500Kč

Dotace od PVC... .....1x 2000Kč

Příjmy celkem .....7000Kč

**Výdaje:**

Pronájem výuk. prostor .....0Kč

Ubytování + strava .....13x 450Kč

Pomůcky a materiál.....650Kč

Cestovní náhrady .....500Kč

Výdaje celkem .....7000Kč

**Vedení pedagogické dokumentace** -

POZ akce (Příloha D),

Prezenční listina lektorů (Příloha E),

Prezenční listina účastníků (Příloha F),

## 5. ZÁVĚR

V případě mnou navrhovaného semináře k pilotáži nedošlo, přestože již bylo dohodnuto

veškeré organizační zajištění. Předpokladem, který nebyl naplněn, byl zájem potencionálních účastníků. V daném časovém období, určeném pro podání přihlášky, se přihlásili pouze dva vedoucí. Jelikož byl seminář koncipován pro deset zúčastněných osob, nebylo možné seminář realizovat tak, aby splňoval princip pilotáže. Důvody nedostatku přihlášených účastníků jsou dle mého názoru dvojího druhu. Jedna skupina vedoucích je velmi aktivní, vedoucí by se semináře rádi zúčastnili, ale jsou již vytíženi jinými aktivitami (oddílovými, pracovními, rodinnými). Pro tuto skupinu vedoucích platí, že dávají přednost osvědčeným akcím, které již mají jistou prestiž. Rádi se zúčastní nové akce, ale pouze když jim nekříží jiné plány. Druhá skupina vedoucích naopak nemá ve zvyku se příliš zapojovat do aktivit, které přesahují jejich oddíl či skupinu. Vůči sdružení plní jen nezbytné povinnosti. Další vzdělávání nevnímají jako zdroj možného obohacení, nedovedou si představit, jaký užitek by jim účast přinesla, protože nemají zkušenosti z podobných akcí. Ke změně může dojít pouze dlouhodobou a systematickou prací PVC, která bude směřována k větší informovanosti mezi vedoucími o možnostech, které mohou využít, ke zvýšení prestiže vzdělávacích akcí a ke zkvalitnění a rozšíření vlastní nabídky PVC.

Tato práce by měla usnadnit přípravu nových vzdělávacích seminářů a tím přispět k naplnění požadavku na zkvalitnění a rozšíření nabídky PVC. Materiály, jež v souvislosti s touto prací vznikly, budou k dispozici PVC č. 6. I přestože neproběhlo pilotní ověření, hlavní cíl práce byl dosažen, neboť výsledkem je návrh konkrétního projektu. O realizaci zamýšlené pilotáže a dokončení definitivního projektu se pokusím v jiném termínu. Přínos této práce dále spočívá v realizaci a vyhodnocení dotazníkového šetření. V něm bylo zjištěno jaký typ kurzů a s jakými parametry vedoucí preferují, dále poskytlo zpětnou vazbu o dosavadních kurzech realizovaných PVC č. 6 a v neposlední řadě přineslo statisticky hodnotné informace o složení vedoucích v kraji. Vedoucí, kteří se šetření zúčastnili, měli možnost se ke vzdělávání v rámci Pionýra vyjádřit. Jejich návrhy a připomínky budou dále předány ke zpracování PVC.

Doufám, že se mi podařilo svou prací nastartovat inovační změny, které v budoucnu povedou ke zkvalitnění přípravy vedoucích ve sdružení Pionýr v Ústeckém kraji.

## **6. SENAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

Obecně používané:

ČR – Česká republika

ČSSR – Československá socialistická republika

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

FTVS UK – Fakulta tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy

TV – tělesná výchova

LŠU – Lidová škola umění

ČČK – Český červený kříž

HZS ČR – Hasičský záchranný sbor České republiky

POZ – personálně-organizační zajištění

#### Pionýrské zkratky:

PS – pionýrská skupina

KOP – krajská organizace Pionýra

ÚKOP – Ústecká krajská organizace Pionýra

ČRP – Česká rada Pionýra

RVS – rejstřík vnitřních směrnic

PVC – pionýrské vzdělávací centrum

ÚPVC – Ústřední pionýrské vzdělávací centrum

#### Zkratky vzdělávacích kurzů:

KI – kvalifikace instruktora

KOV – kvalifikace oddílového vedoucího

VDK – vedoucí dětského kolektivu

ZZA – zdravotník zotavovacích akcí

HVT – hlavní vedoucí tábora

#### Zkratky z historie:

SČM – Svaz české mládeže

ÚV KSČ – Ústřední výbor Komunistické strany Československa

POJ – Pionýrské oddíly Junáka

ČSM – Československý svaz mládeže

PO ČSM – Pionýrské oddíly Československého svazu mládeže

SSM – Socialistický svaz mládeže

PO SSM – Pionýrské oddíly Socialistického svazu mládeže

OV SSM – Okresní výbor Socialistického svazu mládeže

## **7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 2. 2.* Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. 80 s. ISBN 80-224-1356-6.

BELZ, Horst; SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení.* 1. Praha : Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

BÉM, Josef. *Pionýrský vedoucí.* 1. vyd. Praha : Severočeské krajské nakladatelství, 1962. 166 s. ISBN 45-008-62.

BENEŠ, Milan. *Andragogika : teoretické základy.* 1. vyd. Praha : Eurolex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8.

ČERNÁ, Irena, BĚLOHLÁVEK, Martin. *Pionýr 1968-1970.* 1. vyd. Praha : Česká rada Pionýra, 2001. 92 s.

ČMOLÍK, Otto, et al. *Kapitoly z historie pionýrské organizace v Československu : (stručný nástin vývoje v letech 1945-1978).* 1. vyd. Praha : Mladá Fronta, 1979. 232 s. ISBN 23-123-79.

HERMOCHOVÁ, Soňa. *Hry pro dospělé.* 1. Praha : Grada, 2004. 160 s. ISBN 80-247-0817-5.

KRTIČKA, Karel, BĚLOHLÁVEK, Martin. Fakta o vývoji pionýrského hnutí v České republice 1949-1990. *Mozaika.* 2008, č. 3, s. 26-34.

LINHART, Jiří, et al. *Slovník cizích slov : pro nové století.* 1. Litvínov : Dialog, 2003. 412 s. ISBN 80-85843-61-7.

MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých.* 1. Plzeň : Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje : Výkladový slovník.* 1. vyd. Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PÁVKOVÁ, Jiřina, et al. *Pedagogika volného času : teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času.* 3. vyd. Praha : Portál, 2008. 224 s. ISBN 978-80-7367-423-6.



PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých : Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. Praha : Grada, 2010. 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.

PRŮCHA, Jan, et al. *Pedagogická encyklopedie*. 1.vyd. Praha : Portál, 2009. 936 s. ISBN 978-80-7367-546-2.

PRŮCHA, Jan, et al. *Pedagogický slovník*. 4.vyd. Praha : Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8

RAMPOUCHOVÁ, Jaroslava; JÍRA, Otakar; NOVOTNÁ, Jiřina. *Abeceda lektora*. 1. Praha : Pionýr, 2006. 60 s.

SKALKOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika*. 2. Praha : Grada, 2007. 328 s. ISBN 978-80-247-1821-7.

STEINIGER, Bohumil. *Přehled dětských organizací v českých zemích : v 19. a 20. století*. 2. vyd. Praha : Mladá Fronta, 1975. 72 s. ISBN 23-080-75

SVATOŠ, Zdeněk, et al. *Pionýrská encyklopedie I*. 1. vyd. Praha : Mladá Fronta, 1978. 256 s. ISBN 23-095-78.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. Praha : Portál, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

Internetové zdroje:

*Syndikát novinářů České republiky* [online]. 2008. Praha : Syndikát novinářů ČR, 2008, 23.3.2010 [cit. 2010-03-23]. Leden 1970. Dostupné z WWW: <<http://syndikat-novinaru.cz/13/49/1970>>.

Další zdroje:

*Bílá kniha*. 1. Praha : Tauris, 2001. 90 s. ISBN 80-211-0372-8.

*Statut Pionýra a Program Pionýra (schválený VI. výročním zasedáním Pionýra dne 24. listopadu 2007)*

*Směrnice pro přípravu a vzdělávání v Pionýru, Pionýr 2005 (včetně příloh)*

## **8. SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A - Dotazník

Příloha B - Přehled dat z dotazníkového šetření

Příloha C - Přihláška

Příloha D - POZ akce

Příloha E - Prezenční listina lektorů

Příloha F - Prezenční listina účastníků

## Příloha A – dotazník, 1. strana (zmenšeno)

Dotazník pro vedoucí Ústecké krajské organizace Pionýra  
Pro účely diplomové práce Jany Krotilové

Pionýře, pionýrko, následující dotazník má zjistit, o jaký typ nadstavbových vzdělávacích seminářů je mezi vedoucími v kraji zájem. Dotazník je anonymní. Své odpovědi kroužkuj. Děkuji ti předem za jeho vyplnění.

|                               |   |             |   |                    |   |
|-------------------------------|---|-------------|---|--------------------|---|
| <b>Pohlaví:</b>               | 1. muž<br>2. žena   | <b>Věk:</b> | 1. do 20let<br>2. 21 až 35let<br>3. 36 až 50let<br>4. 51 až 65 let<br>5. nad 65 let | <b>Zaměstnání:</b> | 1. podnikatel/ka<br>2. učitel/ka či vychovatel/ka<br>3. jiný státní zaměstnanec<br>4. ve výrobě<br>5. ve službách<br>6. nezaměstnaný/á<br>7. student<br>8. jiné |
| <b>Délka praxe v Pionýru:</b> | 1. do 2 let<br>2. 3 až 10 let<br>3. 11 až 20 let<br>4. Déle jak 20let |             |   |                    |   |

### 1. Označ, do jaké míry pro tebe byly kurzy, které jsi dosud absolvoval/a: ( 1 maximální souhlas, 4 nesouhlas)

|                                 |               |                     |               |
|---------------------------------|---------------|---------------------|---------------|
| přínosné pro osobní rozvoj      | 1 – 2 – 3 – 4 | zajímavé            | 1 – 2 – 3 – 4 |
| užitečné pro práci s oddílem    | 1 – 2 – 3 – 4 | zábavné             | 1 – 2 – 3 – 4 |
| příležitost k navázání kontaktů | 1 – 2 – 3 – 4 | logicky uspořádané  | 1 – 2 – 3 – 4 |
| příležitost k setkávání         | 1 – 2 – 3 – 4 | snadno zvládnutelné | 1 – 2 – 3 – 4 |

### 2. Pokud by pionýrské vzdělávací centrum nabídlo nepovinné, rozšiřující semináře (například: Jak na propagaci, hry v teorii a praxi, pedagogika, tvorba webových stránek, zážitková pedagogika, deskové společenské hry apod.):

1. Vůbec bych se nezajímal/a, nestojím o žádné další vzdělávání
2. Prostudoval/a bych nabídku, ale asi bych se nezúčastnil/a, nemám na to čas nebo peníze.
3. Prostudoval/a bych nabídku a pokud by se mi některý kurz opravdu hodně líbil, pak bych se ho zúčastnil/a.
4. Jistě bych si nějaký vybral/a a udělal/a maximum abych se ho zúčastnil/a, vzdělávání všeho druhu totiž obohacuje mou práci v oddílu.

### 3. Jaké parametry by měl seminář splňovat, aby byl pro tebe atraktivní?

|               |   |               |  |
|---------------|---|---------------|--|
| <b>Délka:</b> | 1. jednodenní<br>2. víkendový<br>3. týdenní | <b>Náplň:</b> | 1. Opakování z předchozích kurzů<br>2. Rekapitulace znalostí a dovedností a jejich prohloubení<br>3. Nové poznatky |
|---------------|---|---------------|--|

## Příloha A – dotazník, 2. strana (zmenšeno)

### Zakončení:

1. žádné
2. písemný a praktický test
3. zhodnocení portfolia \*)

### Forma a

### Metody:

1. teoretický výklad, přednáška
2. workshop \*\*)
3. cvičení, trénink \*\*\*)

\*) **Portfolio** je soubor různých produktů studenta (písemné práce, výtvarné práce aj.), které dokumentují práci studenta a jeho vývoj za určité období. (Pedagogický slovník)

\*\*) **Workshop** využívá kombinace nejrozličnějších didaktických metod ... ,slovních i názorných, demonstračních i situačních,..., a samostatných prací účastníků. (Bárták, J., 2003)

\*\*\*) Cílem **cvičení (tréninku)** bývá prohloubit, upevnit, zdokonalit, nebo aplikačně prověřit určité dovednosti, event. návyky. (Bárták, J., 2003)

---

### 4. Označ, do jaké míry bys měl/a zájem zúčastnit seminářů na tato témata:

(1 – určitě bych se zúčastnil/a až 4 – vůbec nemám zájem)

#### »Náměty na hry na schůzky oddílů a jednodenní akce

(jak motivovat, hry na pěší túry, nápadník krátkých her (do 20 minut), jak si psát přípravu, hry na utužování kolektivu)

1 – 2 – 3 – 4

#### »Náměty na hry na víkendovky a tábory

(kvalitní příprava hry, CETEH, zdroje her, noční hry, příklady dobré praxe - netradiční táborové zážitky, plán „B“ aneb co dělat, když něco nevyjde)

1 – 2 – 3 – 4

#### »Propagace

(komunikace s místními médii, využití zpravodaje Mozaika, prezentace na internetu, kvalitní letáky, zvadla a jejich šíření)

1 – 2 – 3 – 4

#### »Finanční zdroje

(jak psát projekt, jak podat žádosti a granty, Pionýr jako základní zdroj, sponzoring)

1 – 2 – 3 – 4

#### »Pedagogika a psychologie

(spory v kolektivu, věkové zvláštnosti dětí, hyperaktivita, hry na utužování kolektivu, odměny a tresty)

1 – 2 – 3 – 4

---

Prostor pro případné náměty a připomínky ke vzdělávání v ÚKOP:

Děkuji za tvou pomoc  
Jana

Příloha B - přehled dat z dotazníkového šetření

| pořadové<br>číslo | pohlaví | věk | Praxe | Zaměstná<br>ní | 1a | 1b | 1c | 1d | 1e | 1f | 1g | 1h | 2 | 3a | 3b | 3c | 3d | 4a | 4b | 4c | 4d | 4e |
|-------------------|---------|-----|-------|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1                 | 1       | 2   | 3     | 5              | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 2                 | 1       | 2   | 3     | 8              | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3 | 2  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 3                 | 2       | 2   | 1     | 5              | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3 | 1  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 1  |
| 4                 | 2       | 2   | 3     | 8              | 2  | 1  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3 | 1  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3  |
| 5                 | 1       | 1   | 1     | 7              | 4  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3 | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 4  | 1  | 2  |
| 6                 | 1       | 4   | 4     | 1              | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2 | 1  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| 7                 | 2       | 2   | 2     | 3              | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  |
| 8                 | 2       | 2   | 2     | 5              | 2  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3 | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 3  |
| 9                 | 2       | 1   | 1     | 7              | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 1  |
| 10                | 1       | 3   | 2     | 5              | 3  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 11                | 1       | 2   | 3     | 1              | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 4 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  |
| 12                | 1       | 2   | 2     | 8              | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 4 | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  |
| 13                | 1       | 3   | 3     | 5              | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 4 | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 14                | 1       | 2   | 2     | 4              | 1  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3 | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 3  | 2  |
| 15                | 1       | 3   | 4     | 4              | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3 | 1  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  |
| 16                | 1       | 3   | 2     | 8              | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  |
| 17                | 1       | 1   | 1     | 8              | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  |
| 18                | 2       | 3   | 2     | 2              | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  |
| 19                | 2       | 1   | 1     | 6              | 2  | 4  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 4  | 4  | 2  |
| 20                | 1       | 3   | 3     | 3              | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  |
| 21                | 2       | 2   | 3     | 6              | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3 | 2  | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 4  |
| 22                | 1       | 3   | 3     | 3              | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  | 1  | 2  |
| 23                | 1       | 1   | 1     | 7              | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3 | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 24                | 1       | 2   | 3     | 8              | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4 | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  |
| 25                | 2       | 2   | 2     | 7              | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 1  | 4 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  |
| 26                | 1       | 3   | 3     | 5              | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  |
| 27                | 1       | 2   | 2     | 7              | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3 | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  |
| 28                | 1       | 4   | 4     | 2              | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 29                | 1       | 2   | 3     | 2              | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  |
| 30                | 1       | 2   | 3     | 3              | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 4 | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  |

| pořadové číslo | pohlaví | věk | Praxe | Zaměstnanost | 1a    | 1b    | 1c    | 1d    | 1e    | 1f    | 1g    | 1h    | 2 | 3a | 3b | 3c | 3d | 4a    | 4b    | 4c    | 4d    | 4e  |
|----------------|---------|-----|-------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|----|----|----|----|-------|-------|-------|-------|-----|
| 31             | 1       | 2   | 3     | 2            | 1     | 2     | 2     | 2     | 1     | 2     | 1     | 2     | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3     | 3     | 3     | 1     | 1   |
| 32             | 2       | 2   | 2     | 2            | 1     | 1     | 2     | 1     | 1     | 2     | 1     | 2     | 3 | 1  | 2  | 2  | 3  | 2     | 2     | 4     | 3     | 2   |
| 33             | 2       | 2   | 2     | 7            | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 1     | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 1     | 1     | 2     | 1     | 1   |
| 34             | 1       | 2   | 2     | 5            | 2     | 1     | 2     | 1     | 1     | 3     | 1     | 3     | 3 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2     | 1     | 3     | 3     | 2   |
| 35             | 2       | 1   | 1     | 7            | 2     | 2     | 1     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     | 3 | 1  | 3  | 3  | 2  | 2     | 2     | 4     | 4     | 2   |
| 36             | 2       | 4   | 4     | 8            | 2     | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 1     | 2     | 2 | 2  | 2  | 2  | 1  | 2     | 3     | 2     | 1     | 2   |
| 37             | 1       | 2   | 3     | 1            | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 1     | 1     | 1     | 4 | 2  | 2  | 2  | 2  | 1     | 1     | 2     | 1     | 2   |
| 38             | 1       | 4   | 3     | 1            | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 4 | 3  | 3  | 2  | 2  | 1     | 1     | 1     | 1     | 1   |
| 39             | 1       | 2   | 2     | 8            | 2     | 2     | 1     | 1     | 2     | 1     | 1     | 2     | 3 | 2  | 3  | 2  | 2  | 2     | 1     | 1     | 1     | 1   |
| 40             | 2       | 4   | 4     | 2            | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2     | 2     | 3 | 1  | 3  | 1  | 2  | 4     | 2     | 4     | 4     | 4   |
| 41             | 1       | 3   | 3     | 4            | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3 | 2  | 3  | 2  | 2  | 3     | 3     | 2     | 2     | 4   |
| 42             | 1       | 1   | 1     | 7            | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3 | 2  | 3  | 1  | 2  | 2     | 2     | 3     | 3     | 2   |
| 43             | 2       | 3   | 4     | 3            | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2     | 2     | 1     | 1     | 4   |
| 44             | 2       | 1   | 2     | 7            | 3     | 2     | 2     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 3 | 1  | 3  | 1  | 2  | 1     | 1     | 2     | 1     | 3   |
| 45             | 2       | 2   | 2     | 8            | 2     | 1     | 1     | 2     | 2     | 2     | 1     | 3     | 3 | 1  | 3  | 1  | 2  | 1     | 1     | 3     | 3     | 3   |
| 46             | 1       | 3   | 3     | 3            | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 2     | 1     | 3     | 3 | 2  | 3  | 2  | 2  | 2     | 2     | 3     | 1     | 3   |
| 47             | 2       | 3   | 4     | 8            | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3     | 1     | 4     | 3     | 2   |
| 48             | 1       | 3   | 2     | 4            | 1     | 2     | 1     | 3     | 1     | 4     | 1     | 2     | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 2     | 4     | 1     | 2     | 4   |
| 49             | 1       | 2   | 1     | 4            | 1     | 2     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 1     | 2     | 2     | 4     | 4   |
| 50             | 1       | 2   | 1     | 1            | 2     | 2     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2     | 1     | 1     | 1     | 2   |
| 51             | 2       | 1   | 2     | 7            | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2 | 2  | 3  | 2  | 1  | 2     | 2     | 2     | 3     | 1   |
| 52             | 2       | 1   | 2     | 7            | 2     | 1     | 1     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     | 3 | 2  | 3  | 3  | 1  | 1     | 1     | 2     | 3     | 1   |
| 53             | 2       | 1   | 2     | 7            | 2     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 1     | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 1     | 1     | 2     | 2     | 1   |
| 54             | 1       | 1   | 1     | 7            | 1     | 1     | 2     | 3     | 2     | 1     | 3     | 1     | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 1     | 2     | 1     | 1     | 2   |
| 55             | 2       | 1   | 2     | 7            | 2     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 3     | 1     | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 1     | 1     | 2     | 2     | 2   |
| průměr         |         |     |       |              | 1,727 | 1,564 | 1,473 | 1,473 | 1,818 | 2,109 | 1,745 | 1,745 |   |    |    |    |    | 1,764 | 1,764 | 2,291 | 2,055 | 2,2 |

Příloha C - přihláška

ZÁVAZNÁ PŘIHLÁŠKA ÚČASTNÍKA

Vzdělávací seminář Ústecké krajské organizace Pionýra s názvem: **Vedu oddíl, tedy jsem!**

Termín a místo konání: 26.-28.března 2010

Místo konání: Klášterec nad Ohří, 4.ZŠ Petléřská 447

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
|                                 |  |
| Jméno a Příjmení:               |  |
| Pionýrská skupina:              |  |
| Datum narození:                 |  |
| Délka praxe :<br>(jako vedoucí) |  |
| Adresa:                         |  |
| Telefon:                        |  |
| E-mail:                         |  |

Podpis účastníka: \_\_\_\_\_

Závaznou přihlášku odevzdejte nejpozději do 20.3.2010.

Kontakt na organizátora: Jana Krotilová tel.: 604 948 748 , e-mail: Janakrotilova@seznam.cz



***POZ vzdělávacího semináře „Vedu oddíl, tedy jsem!“***

|   |  |
|---|--|
| <u>Termín akce:</u>   | 26. - 28.3.2010  |
| <u>Místo konání:</u>  | 4.ZŠ Petléřská 447, Klášterec nad Ohří   |
| <u>Kapacita:</u>  | 10 účastníků   |
| <u>Lektoři:</u>   | Jitka Wessela, Jiří Tomčala a Jana Krotilová   |
| <u>Ubytování:</u>   | ve třídách, na vlastní karimatce ve vlastním spacáku   |
| <u>Stravování:</u><br>balíčku na cestu  | Plná penze v jídelně ZŠ od páteční večere do nedělního<br>pitný režim zajištěn během celé akce.  |
| <u>Účastnický poplatek:</u>   | 450 Kč (na místě)  |
| <u>Časový harmonogram:</u>  |  |
| pátek 26.3.10   | 19.00 – 21.00 hod      úvodní blok   |
| sobota 27.3.10  | dopolední blok s lektorem<br>přestávka na oběd<br>odpolední blok – skupinová práce<br>večere<br>večerní blok s lektorem  |
| neděle 28.3.10  | 8.30 - 11.00 hod    ranní blok – diskuse, prezentace   |
| S sebou:  | spacák, karimatku, psací potřeby, blok, přezůvky   |
| Každý účastník si připraví náměty na tři hry (s dobou trvání jedné hry do 30 minut) |  |
| <u>Program:</u>   | Účastník semináře se zdokonalí v přípravě oddílových schůzek.<br>Dozví se jak si hrát s dětmi, aby je zároveň něčemu naučil.<br>Účastníci budou mít možnost výměny zkušeností s jinými<br>vedoucími. Každý účastník si vytvoří během kurzu portfolio<br>s náměty pro práci v oddíle. |

## PREZENČNÍ LISTINA LEKTORŮ

**Název kurzu/semináře:**

**Datum konání:**

**Místo konání:**

**Vedoucí kurzu/ semináře:**

|    | Jméno a Příjmení | Podpis |
|----|------------------|--------|
| 1  |                  |        |
| 2  |                  |        |
| 3  |                  |        |
| 4  |                  |        |
| 5  |                  |        |
| 6  |                  |        |
| 7  |                  |        |
| 8  |                  |        |
| 9  |                  |        |
| 10 |                  |        |

---

Vedoucí akce  
Podpis

## PREZENČNÍ LISTINA ÚČASTNÍKŮ

**Název kurzu/semináře:**

**Datum konání:**

**Místo konání:**

**Vedoucí kurzu/ semináře:**

|    | Jméno a Příjmení | Pionýrská skupina | Podpis |
|----|------------------|-------------------|--------|
| 1  |                  |                   |        |
| 2  |                  |                   |        |
| 3  |                  |                   |        |
| 4  |                  |                   |        |
| 5  |                  |                   |        |
| 6  |                  |                   |        |
| 7  |                  |                   |        |
| 8  |                  |                   |        |
| 9  |                  |                   |        |
| 10 |                  |                   |        |
| 11 |                  |                   |        |
| 12 |                  |                   |        |
| 13 |                  |                   |        |
| 14 |                  |                   |        |
| 15 |                  |                   |        |

---

Vedoucí akce  
Podpis